

“Toki mä voin saada töitä.”

**Korkeasti koulutettujen maahan muuttaneiden naisten odotukset ja
kokemukset työnhakuprosessista Suomessa**

Heidi Camilla Lehtovaara

Helsingin yliopisto

Humanistinen tiedekunta

Sukupuolentutkimus

Pro gradu -tutkielma

Toukokuu 2019

Tiedekunta – Fakultet – Faculty Humanistinen tiedekunta		Koulutusohjelma – Utbildningsprogram – Degree Programme Sukupuolentutkimus
Opintosuunta – Studieriktning – Study Track Sukupuolentutkimus		
Tekijä – Författare – Author Heidi Lehtovaara		
Työn nimi – Arbetets titel – Title "Toki mä voin saada töitä. "Korkeasti koulutettujen maahan muuttaneiden naisten odotukset ja kokemukset työnhakuprosessista Suomessa.		
Työn laji – Arbetets art – Level Pro gradu -tutkielma	Aika – Datum – Month and year Toukokuu 2019	Sivumäärä– Sidoantal – Number of pages
Tiivistelmä – Referat – Abstract Tässä pro gradu –tutkielmassa tarkastellaan korkeasti koulutettujen maahan muuttaneiden naisten työnhakuprosessiin liittyviä odotuksia, kokemuksia ja tunteita. Tavoitteena on nostaa esiin työnhakuvaiheessa kohdattuja haasteita ja onnistumisia sekä tuottaa tietoa siitä, miten naisten työelämäintegraatiota voisi sujuvoittaa. Odotukset, kokemukset ja tunteet on uusi näkökulma aiheeseen. Tutkimuksen aihe on erittäin ajankohtainen juuri nyt, koska suomalainen työelämä on nopeatempoisessa murroksessa. Suurin osa naisista muuttaa maahan parisuhteen tai perheen vuoksi, jolloin koulutus- tai työpaikkaa ei ole maassa valmiina. Muuttosyyntä, – ajankohdan, lähtömaan ja koulutuksen lisäksi työllistymiseen vaikuttavat myös muut tekijät, kuten ikä ja sukupuoli.		
<p>Tutkimus sijoittuu sukupuolentutkimuksen kentälle ja siinä yhdistyy eri tutkimusalojen teoriala maahanmuuttotutkimuksesta työelämäntutkimukseen. Sukupuoleen ja maahanmuuttoon liittyvien käsitteiden ohella keskeisiä käsitteitä ovat uraan liittyvät käsitteet. Maahan muuttaneet kohtaavat Suomessa syntyneitä useammin syrjintää työnhakuvaiheesta lähtien, naiset t yleisemmin juuri rekrytointivaiheessa. Työn aineisto koostuu 12 nuoruus- tai aikuisiällä Suomeen muuttaneen naisen haastattelusta. Taustaksi on haastateltu neljää asiantuntijaa, jotka työskentelevät kohderyhmän työelämään ohjauksen parissa. Kyseessä on laadullinen tutkimus, jossa on käytetty tiedonkeruumenetelmänä teemahaastattelua ja aineiston analyysimenetelmänä sisällönanalyysiä. Aineiston haastateltavien kokemusten analyysissa intersektionaalinen näkökulma on keskeinen. Tutkimuskysymykset keskittyvät haastateltavien odotusten ja kokemusten lisäksi sukupuolen, henkilökohtaisten vahvuuksien, motivaation ja ulkopuolelta saadun tuen merkitykseen työnhakuprosessissa. Lopuksi tarkastellaan työnhakuun liittyvien haasteiden vaikutusta tutkittavien urapolkuihin.</p> <p>Työnhaku on prosessi, joka vaatii runsaasti itsesääntelyä. Työnhakuprosessiin liittyvässä analyysissä käytetään tukena Carver ym. (2006) stressitekijöihin reagoimisen teoriaa sekä Banduran minäpystyvyysteoriaa (1977, 1982, 1994). Minäpystyvyysteorian lähtökohdana on ajatus yksilöstä aktiivisena toimijana. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että aineiston haastateltavilla oli työnhakuvaiheen alussa runsaasti inhimillistä pääomaa, hyvät työnhakuvalmiudet, korkea motivaatio sekä vahvoja minäpystyvyyden kokemuksia. Toiminnassa korostui pyrkimys aktiiviseen elämänhallintaan, joka näkyi esimerkiksi suunnitelmallisuutena sekä tuen etsimisenä välineellisiin ja tunteellisiin asioihin. Haastateltavien kokema odotusten ja kokemusten välille syntynyt ristiriita johtui useista tekijöistä, esimerkiksi odotuksesta englanninkielisiä työmarkkinoita tai osaamisen, koulutuksen ja työkokemuksen hyödyntämisen mahdollisuuksia kohtaan. Työnantajien asettamat korkeat suomen kielen taidon vaatimukset sekä rekrytointivaiheessa kohdattu syrjintä ja rasismi aiheuttivat raskasta tunnekuormaa. Tutkimuksesta käy ilmi, että pitkittyneellä työnhakuprosessilla ja siihen liittyvällä syrjinnällä oli vaikutusta työnhakijoiden eri elämänalueille ja tämän myötä työpaikan löytymiseen. Nämä kokemukset myös murensivat ainakin väliaikaisesti haastateltavien minäpystyvyyden kokemusta. Tästä syystä on tärkeää ymmärtää, mistä tekijöistä maahan muuttaneiden naisten työnhakuun ja uraan liittyvä minäpystyvyyden kokemus muodostuu, miten sen aste vaikuttaa työnhakuprosessissa onnistumiseen ja miten sitä voi tarvittaessa ylläpitää ja vahvistaa.</p> <p>Johtopäätöksenä todetaan, että aineiston haastateltavien toimijuuden mahdollisuuksiin vaikuttivat yhtäaikaisesti useat eriarvoisuutta tuottavat tekijät, esimerkiksi palveluohjauksessa kohdattu eriarvoinen kohtelu sekä rekrytointivaiheessa kohdattu syrjintä. Tutkimuksen lopussa esitetään kehittämissuhteita, joiden myötä maahan muuttaneiden naisten työelämäintegraatioita voi sujuvoittaa. Ehdotukset liittyvät palveluohjauksen kohdentamiseen ja yhdenvertaisuuteen sekä julkisen ja kolmannen sektorin hyvät käytännöt yhdistävän toiminnan kehittämiseen ja koordinoimiseen. Kolmannella sektorilla on Suomessa tärkeä rooli maahan muuttaneille naisille suunnattujen työllistämispalvelujen toteuttajana. Työnhakuprosessissa menestymisen kannalta on keskeistä tarjota tukea työnhakijoiden motivaation ja verkostojen vahvistamiseen. Huomiota tulisi kiinnittää myös tukityöllistämisen jaksojen tehokkaampaan hyödyntämiseen sekä vaikuttavuuden seurantaan. Keskeisessä roolissa suomalaisen työelämän kehittämisessä yhdenvertaisemmaksi on naisten urasuunnittelun tukeminen, mentorointikäytäntöjen hyödyntäminen sekä perheen ja työn yhteensovittamista tukevien rakenteiden vahvistaminen.</p>		
Avainsanat – Nyckelord – Keywords sukupuoli, maahanmuutto, työnhaku, intersektionaalisuus, syrjintä, rasismi, rodullistaminen		
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited		
Muita tietoja – Övriga uppgifter – Additional information		

Kiitän Kansan Sivistysrahastoa tätä opinnäytetyötä varten saamastani apurahasta.

Sisällys

1. Johdanto	2
1.1 Työn tavoite ja rajaus	2
1.2 Peruskäsitteet ja konteksti	3
1.3 Maahan muuttaneet naiset työnhakijoina Suomessa.....	9
2. Teoreettinen viitekehys.....	12
2.1 Monitieteinen sukupuolentutkimus.....	12
2.2 Naiset ja työurat	15
2.3 Sukupuoli, etninen tausta ja pääoma.....	18
3. Tutkimuksen aineisto ja tutkimuksen eettisyys.....	26
3.1 Tutkimuskysymykset ja aineisto.....	26
3.2 Aineiston analyysimenetelmä.....	30
3.3 Tutkimuksen eettisyydestä	33
4. Odotuksia ja kokemuksia työnhausta.....	35
4.1 Odotukset ja tavoitteet.....	35
4.2 Tuen hakeminen työnhakuprosessiin.....	39
4.3 Kokemukset työhaastatteluista	43
5. Työnhakuprosessin seurauksia	47
5.1 Pitkittyneen työnhakuprosessin seurauksia	47
5.2 Kokemuksia syrjinnästä ja rasismista	51
5.3 Syrjintään ja rasismiin reagointi ja niiden seuraukset.....	56
5.4 Henkilökohtaisen pääoman rooli	60
6. Johtopäätöksiä.....	63
6.1. Yhteenvetoa ja johtopäätöksiä.....	63
6.2 Jatkotutkimusaiheita.....	73
6.3 Epilogi	77
LÄHTEET	79
LIITTEET	1
Liite 1: Haastateltavan suostumuslomake	1
Liite 2: Taustahaastattelulomake	2
Liite 3: Haastattelukysymykset	3
Liite 4: Kysely asiantuntijoille	5

1. Johdanto

Tässä sukupuolentutkimuksen oppiaineen pro gradu -työssä tarkastelen laadullisen tutkimuksen keinoin korkeasti koulutettujen maahan muuttaneiden naisten työnhakuprosessiin liittyviä odotuksia, kokemuksia ja tunteita. Työ on osa Suomen Akatemian rahoittamaa, työelämän epätasa-arvoon keskittyvää WeAll -hanketta¹. Aihe valikoitui työskenneltyäni vuosia maahan muuttaneita naisia työelämään auttavissa projekteissa. Vuosien varrella tapasin satoja naisia, jotka olivat muuttaneet Suomeen eri puolilta maailmaa. Maahanmuuttosyyt vaihtelivat, ja myös koulutustaustoissa oli suuria eroja. Yhteistä oli kuitenkin työnhakuprosessiin liittyvien odotusten ja kokemusten ristiriitaisuus sekä työnhakuun liittyvän vaivan määrä. Halusin syventyä aiheeseen tarkemmin. Siltä pohjalta syntyi tämä lopputyö, jonka otsikoksi nousi yhden haastateltavan odotuksia kuvaava optimistinen lausahdus: ”Toki mä voin saada töitä.”

1.1 Työn tavoite ja rajaus

Tutkimuksen tavoitteena on nostaa esiin koulutettujen maahan muuttaneiden naisten työnhakuvaiheessa kohtaamia haasteita ja onnistumisia sekä tuottaa tietoa siitä, miten koulutettujen naisten työelämäintegraatiota voisi sujuvoittaa. Aineisto koostuu 12 nuoruus- tai aikuisiällä Suomeen muuttaneen naisen haastattelusta. Taustaksi olen haastatellut myös neljää asiantuntijaa, jotka työskentelevät kohderyhmän työelämään ohjauksen parissa pääkaupunkiseudulla. Asiantuntijoista kolmella on maahanmuuttotausta. Tutkimuseni aihe on erittäin ajankohtainen juuri nyt, suomalaisen työelämän ollessa nopeatempoisessa murroksessa. Julkista keskustelua leimaa toisaalta huoli työvoiman saatavuudesta työvoimapula-aloille ja väestön ikääntymisen seurauksista, toisaalta keskustellaan maahan muuttaneiden vaikeuksista löytää työtä Suomesta. Työikäisillä naisilla on Suomessa miehiä useammin korkea-asteen tutkinto (Hearn ym. 2015, 19. Korkea koulutus ei kuitenkaan enää takaa edes Suomessa syntyneelle nopeaa työllistymistä, vaan työpaikoista käydään kovaa kilpailua. Suomeen muuttavien on kilpailtava työpaikoista Suomessa syntyneiden rinnalla. Vaikka korkeasti koulutettujen naisten työelämäintegraatiota on tutkittu Suomessakin, on tämän työn aihe – odotukset, kokemukset ja tunteet – uusi näkökulma aiheeseen. Erityisesti työnhakuprosessiin liittyvien tunteiden roolia on tutkittu vähän, vaikka tunteet kietoutuvat aina keskeisesti uuteen maahan muuttamisen prosessiin (esim. Aure, 2013). Lisäksi aiemmat tutkimukset ovat keskittyneet pääosin entisen Neuvostoliiton² alueelta sekä Euroopasta muuttaneisiin. Länsimaiden ulkopuolelta

¹ WeAll -hanketta rahoittaa Suomen Akatemian yhteydessä toimiva strategisen tutkimuksen neuvosto.
Lisätietoa: <http://weallfinland.fi/fi/>

² Entinen Neuvostoliitto: Armenia, Azerbaidžan, Gruusia, Kazakstan, Kirgistan, Latvia, Liettua, Moldova, Tadžikistan, Turkmenistan, Ukraina, Uzbekistan, Valkovenäjä, Venäjä, Viro.

tulevista on Suomessa tehty verrattain vähän tutkimusta (esim. Al Arissia, 2012, Habti, 2013). Tämän työn aineiston haastateltavat ovat muuttaneet Suomeen neljältä eri mantereelta. Haastateltavat edustavat yhteensä 11 eri lähtömaata, joita ovat Espanja, Itävalta, Kenia, Mosambik, Saksa, Saudi-Arabia, Serbia, Singapore, Somalia, Turkki ja Viro (Kahden haastateltavan kohdalla Suomeen muutettiin muualta kuin syntymämaasta). Koulutettujen naisten työnhakuvaiheeseen liittyvälle tutkimukselle on tarvetta, koska suurin osa naisista muuttaa Suomeen perhesyistä, jolloin työ- tai opiskelupaikkaa ei ole valmiina. Työpaikan etsiminen uudessa maassa, mahdollisesti ilman sosiaalisia ja ammatillisia verkostoja voi olla odotettua pidempi ja raskaampi prosessi. Työnhakua voi hidastaa myös suomalaisen työelämän eriarvoisuus ja työelämässä esiintyvä syrjivä kohtelu. Syyskuussa 2018 julkaistun teollisuusmaiden järjestö OECD:n raportin mukaan Suomessa tulisi kiinnittää huomiota erityisesti maahanmuuttajataustaisten naisten työelämäosallisuuden lisäämiseen. Samaan ilmiöön kiinnitti huomiota YK:n CEDAW-komitea³ jo vuonna 2010.

Olen rajannut tutkimukseni koskemaan korkeasti koulutettujen maahan muuttaneiden naisten odotuksia ja kokemuksia työnhakuprosesseista. Työni johdantoluvussa kuvaan työssä käyttämiäni peruskäsitteitä ja aiheesta aiemmin tehtyä tutkimusta. Toisessa luvussa avaan teoreettista viitekehystä. Kolmannessa luvussa esittelen tutkimuskysymykset, aineistoa sekä aineiston analyysissä käyttämäni menetelmää. Tarkastelen myös käyttämäni haastattelutekniikkaa, omaa rooliani tutkijana sekä pohdin eettisyyteen liittyviä kysymyksiä. Luvussa neljä kuvaan ja analysoin haastateltavien odotuksia ja kokemuksia liittyen työnhakuprosesseihin Suomessa. Luvussa viisi analysoin haastatteluista esiin nousseita, työnhakuun liittyviä epäasiallisen kohtelun kokemuksia sekä niitä seurauksia, joita haastateltavat kuvaavat työnhakuprosessin aiheuttaneen eri elämänalueille. Luvussa kuusi esittelen yhteenvedon tutkimuksesta, keskeisimmät johtopäätökset, kehittämis ehdotukset sekä jatkotutkimusaiheet.

1.2 Peruskäsitteet ja konteksti

Käytän työssäni käsitteitä maahanmuuttajataustainen ja maahan muuttanut tarkoittamaan nuoruus- tai aikuisiällä Suomeen muuttaneita henkilöitä, joiden äidinkieli on muu kuin suomi, ruotsi tai saame. Maahan muuttaneelle ei ole vakiintunutta määritelmää, ja tilastot saattavat perustua eri kohdejoukkoihin. Ulkomaalaistaustaisella tarkoitetaan henkilöä, jonka molemmat vanhemmat (tai ainoa tiedossa olevan vanhempi) on syntynyt ulkomailla. Vieraskielinen viittaa henkilöön, jonka rekisteröity äidinkieli on muu kuin suomi, ruotsi tai saame. Helsingin kaupungin tietokeskuksen erikoistutkija Pasi Saukkonen (2019) toteaa kaksi- ja monikielisyyden lisääntymisen

³ Naisten syrjinnän poistamista koskeva YK:n yleissopimus (CEDAW) solmittiin vuonna 1979. CEDAW-sopimuksessa syrjinnällä tarkoitetaan naisten kaikenlaista poissulkemista ja ihmisoikeuksien rajoittamista.

haastavan yksikielisyyteen perustuvan tilastoinnin. Kielitilasto ei tunnista yksilöiden kaksi- tai monikielisyyttä, ja suurella osalla muuttaneiden lapsista rekisteröity äidinkieli on jokin muu kuin suomi tai ruotsi, jolloin heidät luokitellaan tilastoissa vieraskielisiksi. Monet heistä ovat kuitenkin samalla myös suomen- ja/tai ruotsinkielisiä, ja ovat voineet oppia suomea jo vanhemmiltaan tai sisaruksiltaan. Ulkomaan kansalaisella viitataan henkilöön, jolla ei ole Suomen kansalaisuutta (Suomen kansalaisilla voi olla myös jonkin toisen maan kansalaisuus), ja muuttavan henkilön syntymämaaksi rekisteröidään tällöin henkilön ilmoittama syntymämaa (Kotouttaminen.fi, 2019). Pakolaisella tarkoitetaan puolestaan henkilöä, jolla on perusteltua aiheutta pelätä joutuvansa vainotuksi rodun, uskonnon, kansallisuuden, poliittisten mielipiteiden tai tiettyyn yhteiskunnalliseen ryhmään kuulumisen vuoksi ja joka asuu kansalaisuusvaltionsa ulkopuolella ja on kykenemätön tai sellaisen pelon johdosta haluton turvautumaan sanotun maan suojaan. Kiintiöpakolaisten määrää säännellään Suomessa valtion vuosittain asettamalla pakolaiskiintiöillä (esimerkiksi vuonna 2018 750 henkilöä), ja valinnan kriteerit on kirjattu ulkomaalaislakiin (2004/301). YK:n pakolaisjärjestö UNHCR:n mukaan maailmassa on tällä hetkellä yli 60 miljoonaa pakolaista, joista lähes 41 miljoonaa on maiden sisäisiä. Turvapaikanhakijalla tarkoitetaan henkilöä, joka hakee suojaa vainolta tai vakavalta haitalta oman maansa ulkopuolelta ja joka odottaa päätöstä asiaan liittyviin kansainvälisiin ja kansallisiin instrumentteihin perustuvaa pakolaisasemaa koskevaan hakemukseen. Vuoden 2015 aikana turvapaikanhakijoiden määrä kasvoi Suomessakin, kun turvaa hakevien määrä kasvoi Euroopassa pitkittyneiden kansainvälisten konfliktien ja sotien vuoksi (32 360 hakemusta). Tilastoissa turvapaikanhakijat näkyvät viiveellä, koska vasta mahdollisen myönteisen oleskelulupapäätöksen ja kotikunnan saaneet henkilöt tilastoidaan väestöön (Helminen & Keski-Petäjä 2016). Euroopan unionin sisällä kansainvälistä suojelua hakeva viittaa ns. kolmannen maan kansalaiseen tai kansalaisuudettomaan henkilöön, joka on tehnyt kansainvälistä suojelua koskevan hakemuksen (Euroopan muuttoliikeverkosto, 2019).

Yleisesti koulutetuista maahan muuttajista käytetään omaa termistöä. Kansainvälinen osaaja ⁴ (engl. highly educated, highly skilled, highly qualified) viittaa Suomeen muuttaneeseen henkilöön, joka työskentelee asiantuntijuutta ja erityisosaamista vaativissa työtehtävissä (esim. Montonen 2017, 5). Esimerkiksi Csedő (2008) on kuitenkin halunnut tehdä eron käsitteiden highly skilled ja highly qualified välille, painottaen, että henkilö, jolla on korkeakoulututkinto (highly qualified) ei välttämättä tarkoita samaa kuin osaaja (highly skilled), ellei hän pysty hyödyntämään osaamistaan ja inhimillistä pääomaansa työmarkkinoilla uudessa maassa. Korkea-asteen koulutus ei näin ollen ole

⁴ Englanninkielisessä kirjallisuudessa käytetään lisäksi kahta eri käsitettä oma-aloitteisesti työn takia ulkomaille muuttaneista: Al Ariss ym. (2012) ja Farcas & Gonçalves (2016) käyttävät käsitettä *SIE* eli *self-initiated expatriates*, kun taas esimerkiksi Yijälä (2012) on käyttänyt väitöskirjassaan ulkomaisista osaajista nimitystä *SFE* eli *self-initiated foreign employees*. *Ekspatriaateiksi* (tai *corporate migrants*) kutsutaan sellaisia kansainvälisiä osaajia, jotka muuttavat toiseen maahan työnantajansa lähettämänä ja jotka eivät siis ole omatoimisesti hakeneet työpaikkaa ulkomailta (esim. Pethe & Hafner 2013).

ainoa työelämässä menestymistä määrittelevä tekijä, vaan yksilön muutkin taidot voivat vaikuttaa siihen, pääseekö henkilö osaamistaan vastaaviin tehtäviin maahanmuuttoprosessin seurauksena.

Arkikielessä maahanmuuttaja -käsitettä käytetään väljästi tarkoittamaan kaikkia Suomeen muuttaneita lähtömaasta, maahanmuuttosyystä tai koulutustaustasta riippumatta. Useat tutkijat, esimerkiksi Kyhä (2011), Leinonen (2012) ja Wrede (2010) pitävät käsitettä ongelmallisena, koska se luokittelee yksilöitä ”meihin” ja ”muihin”, jolloin jälkimmäiseen liitetään stereotyyppinen leima monenlaisesta marginaalisuudesta. Leinonen (2012) korostaa, että maahanmuutto nähdään Suomessakin usein lähtökohtaisesti problemaattisena ilmiönä, johon yhdistetyt negatiiviset diskurssit koskettavat kaikkia maahanmuuttajaryhmiä esimerkiksi työllistymiseen liittyvien vaikeuksien muodossa. Saukkosen (2019) mukaan myös vieraskielisen käsite on ongelmallinen, koska se toiseuttaa muita kuin suomen-, ruotsin- ja saamenkielisiä kahdella tasolla: Ensinnäkin termi korostaa sitä, että nämä kielet eivät oikeastaan kuulu Suomeen, toiseksi se vieraannuttaa näiden kielten puhujat heidän omasta kielestään. Tätä ongelmaa on yritetty korjata käyttämällä vieraskielisen sijasta muunkielisen käsitettä. Vastaavasti monikulttuurisuuden käsite on haasteellinen: Maahanmuuton on ajateltu tekevän maista monikulttuurisia, mutta toisaalta yhteiskunta voidaan ymmärtää monikulttuuriseksi, mikäli jos sen sisällä voidaan erottaa erilaisia kulttuureja ja se on jossain määrin organisoitunut olemassa olevien erojen pohjalta. (Rossi 2015, 133). Diskursiivisesta näkökulmasta maahanmuuttajuus on yhteiskunnallisen vallankäytön tuottama kategoria, jonka merkityksiä määritellään ja tuotetaan julkisen keskustelun ohella organisaatioiden toiminnassa (Wrede 2010, 10). Sosiologi Georg Simmel kirjoitti jo vuonna 1908 julkaistussa kirjoituksessaan muukalaisesta ja häneen liitetystä vierauden tematiikasta (Simmel, 1999). Simmelin käsite der Fremde on käännetty muukalaiseksi, mutta itse kirjoituksissa käytetään ilmaisuja vieraus ja vierominen. Myös työorganisaatioita on tutkittu tarkastelemalla sitä, miten epätasa-arvoa luodaan ja ylläpidetään tuottamalla toisia. Käsitteet ovat läheistä sukua, mutta toiseus viittaa yleisimmin epätasa-arvoon (Wrede 2010, 28). Suomessa ”toisen” kategoriaa ovat historiallisesti edustaneet esimerkiksi romanit (Nordberg 2010, 268). Feministisessä tutkimuksessa vierauden käsitettä ja vierauden kohtaamista on analysoinut esimerkiksi Sara Ahmed (2000, 2004), ja Beverly Skeggs (2004) on puolestaan tarkastellut sukupuoleen ja luokkaan liittyvää arvon, kompetenssien ja pääomien muotoutumista.

Julkisuudessa käydyssä keskustelussa työelämään osallistumisen kautta mitataan maahan muuttaneiden hyödyllisyyttä ja oikeutta olla Suomessa (Forsander 2013, 220, 243, Davydova 2012, 99, Keskinen 2009, 38–39). Palkkatyö on Suomessakin keskeinen tapa määrittää yksilön jäsenyys suomalaisessa yhteiskunnassa, ja muita yhteiskunnallisen osallistumisen ja osallisuuden muotoja, kuten yhteisöllisyyttä, vapaaehtoistyötä tai poliittista vaikuttamista pidetään usein työelämään integroitumisen nähden toissijaisina (Forsander 2013, 220, Wrede 2010, 11–12). Maahan

muuttaneiden osallistumista ja sopeutumista yhteiskuntaan ja työmarkkinoille pyritään Suomessa edistämään aktiivisesti. Psykologi John Berry (2006: 34–35) korostaa, että sopeutuminen uuteen yhteiskuntaan on aina yksilöllinen ja monivaiheinen prosessi. Berry kuvaa tätä sopeutumisen prosessia neljän strategian teorian kautta. Integraation käsite viittaa yksilön pyrkimykseen sekä säilyttää oman kulttuurin tavat että olla vuorovaikutuksessa muiden kulttuurien kanssa. Assimilaatiossa muuttanut ei halua säilyttää entistä kulttuuriaan elämässään ja separaatiossa yksilö haluaa pitää kiinni omasta alkuperäisestä kulttuuristaan ja välttää kontaktia muiden kulttuurien kanssa. Marginalisaatio puolestaan tarkoittaa tilannetta, jossa maahan muuttaneella ei ole mahdollisuutta tai kiinnostusta säilyttää omaa kulttuuriaan, eikä myöskään kontaktia muiden kulttuurien kanssa. Saukkonen (2016) korostaa, että kansainvälisessä keskustelussa siitä, mistä Suomessa käytetään termiä kotoutuminen, puhutaan yleensä integraationa. Käytössä on kuitenkin myös monia muita käsitteitä kuten englanninkieliset ilmaisut adaptation (sopeutuminen), adjustment (mukautuminen) ja absorption (sulautuminen) sekä muita termejä eri kielissä (ruotsin etablering, hollannin inburgering). Yleisesti ottaen on kyse prosessista, jonka aikana maasta toiseen muuttanut ihminen löytää yhteiskunnassa oman paikkansa olla ja toimia (ks. esim. Martiniello & Rath 2014, 11–17).

Suomessa käytetyistä käsitteistä kotouttamisella viitataan viranomaisten ja muiden tahojen tarjoamiin, kotoutumista edistäviin ja tukevin toimenpiteisiin ja palveluihin. Nämä palvelut määritellään henkilökohtaisessa kotoutumissuunnitelmassa (Kotouttaminen.fi, 2019). Kotoutumisella tarkoitetaan prosessia, jonka myötä maahan muuttava tulee osaksi ympäröivää yhteiskuntaa ja sen eri osa-alueita, kuten työmarkkinoita. Rakenteellisen kotoutumisen käsite on tässä työssä keskeinen, ja siihen sisältyy työmarkkinoille sijoittumisen ohella osallistuminen koulutukseen ja suoritettut tutkinnot, asumisen olosuhteet, tulotaso sekä terveys ja hyvinvointi. Kulttuurisessa kotoutumisessa olennaista on asuinmaan kielen (tai kielten) hallinta sekä laajemmin yhteiskunnan kulttuuristen pelisääntöjen hallinta. Vuorovaikutuksellisessa kotoutumisessa kyse on esimerkiksi suhteiden ja luottamuksen rakentumisesta asuinmaan ihmisiin ja instituutioihin ja identifioivassa kotoutumisessa puolestaan samastumisesta asuinmaahan ja sen kulttuuriin (ks. tarkemmin Saukkonen 2016). Suomessa kotoutumiselle ⁵ varattu aika on kolme vuotta, mutta kotoutuminen etenee kuitenkin eri tahtisesti eri elämäntilanteilla ja erilaisista lähtökohdista muuttaneilla (Forsander 2013, 220, 230). Suomalainen kotouttamispolitiikka on saanut kansainvälisissä vertailuissa tunnustusta osakseen, mutta tutkimusten ja tilastojen perusteella maahan muuttaneiden kotoutuminen Suomeen vaihtelee suuresti eri väestöryhmien välillä. Suomen kotouttamispoliittinen lainsäädäntö luotiin vuonna 1999 ja sitä uudistettiin 2011, jolloin myös maahan muuttaneisiin naisiin kohdistuvaa kotouttamisohjelmaa tehostettiin. Suomessa, kuten

⁵ Kotoutumis-käsite on ongelmallinen, koska on mahdotonta määritellä, milloin yksilön voi sanoa kotoutuneen uuteen maahan eli määritellä, mikä on milloinkin riittävää kotoutumista (Kyhä 2011, 15).

muissakin Pohjoismaissa, työvoimapolitiikkaa toteuttaa julkinen sektori. Laki julkisesta työvoimaja yrityspalveluista (2012/916) määrittelee julkisten työvoimaviranomaisten tehtäväksi työvoiman saatavuuden turvaamisen ja yritystoiminnan kehittämisen. Työnvälitys on työnhaun näkökulmasta yksi TE-palvelujen tärkeimmistä tehtävistä, ja työvoimapolitiikkaan erikoistuneita toimintoja ovat työnvälityksen ohella esimerkiksi ammatinvalinnan ohjaus sekä erilaisia erilaiset tukitoiminnot työttömille työnhakijoille. Työ- ja elinkeinotoimisto on myös portinvartijana työttömyysturvaetuuden saamisessa (Työttömyysturvalaki 2002/1290), ja tämä lisää toimiston julkista valtaa suhteessa työttömään työnhakijaan. Maahan muuttaneet naiset osallistuvat miehiä useammin työvoimapolitiittiseen aktivointitoimintaan, etenkin kuntoutus- ja koulutustoimintaan. Erilaisista projekteista ja hankkeista onkin tullut yksi aktiivisen sosiaali- ja työvoimapolitiikan ilmentymä Suomessa (Jauhola ym. 2014, 32, Julkunen 2006, 264–268). Kotouttamispolitiikan logiikkaa ja diskursseja analysoinut Jarmila Rajas (2015, 45–46) on kiinnittänyt huomiota siihen, että kotouttamispoliittinen lainsäädäntö voi myös ongelmallistaa maahan muuttaneiden naisten ja heidän lastensa kotouttamista kulttuurin, perhemallien ja tasa-arvon vaatimusten kautta.

Tutkimuksen aihepiiristä eli korkeasti koulutettujen maahan muuttaneiden naisten työelämäintegraatiosta on tehty sekä kansainvälistä että kotimaista tutkimusta. Pohjoisamerikkalaiset tutkijat kiinnittivät ensimmäisenä huomiota siihen, että eri etniset ryhmät sijoittuvat työmarkkinoille epätasaisesti, ja nämä havainnot ovat olleet lähtökohtana työmarkkinoiden lohkoutumista koskeville teorioille (esim. Michael I. Piore teos *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*, 1979). Maahan muuttaneiden työllistymisen kohdalla puhutaan niin sanotuista lohkoutuneista työmarkkinoista, jolloin työmarkkinoita ei ajatella yhtenä kokonaisuutena, vaan jakautuneena useammiksi osatyömarkkinoiksi (esim. Kyhä 2011, 12). Työmarkkinoiden etnisen lohkoutumisen lisäksi pohjoisamerikkalaisten maahan muuttaneiden työmarkkina-aseman tutkimus on keskittynyt etnisten enklavitalouksien muotoutumiseen ja toimintaan (Forsander 2013, 220–221). Etnisiä enklaveja ovat Suomessa tutkineet mm. Ahmad (2005) ja Joronen (2012).

Suomessa ensimmäiset maahanmuuttajataustaisten työmarkkina-asemaa laajasti käsittelevät tutkimukset julkaistiin vasta 2000-luvun alussa (esim. Ahmad 2005, Forsander 2002). Tähän vaikutti Suomen kansainvälisesti vertailtuna lyhyt maahanmuuttohistoria (Forsander 2013, 220–221, Saukkonen 2016, 5). Tietoa toisen sukupolven muuttajien asemasta suomalaisilla työmarkkinoilla ei ole, ja kuitenkin vasta se, miten hyvin maahan muuttaneiden Suomessa syntyneet jälkeläiset kotoutuvat yhteiskuntaan ja työmarkkinoille, mittaa yhteiskuntapoliittisten toimien onnistumista sekä kohtelun yhdenvertaisuutta työntekijöitä rekrytoitaessa ja urakehityksestä päätettäessä (Forsander 2013, 221). 2000-luvun alusta merkittävimpiä tutkimuksia Suomessa edustavat Ahmadin (2005, 2010, 2011, 2015) ja Forsanderin (2002, 2003, 2007, 2004, 2013) artikkelit ja teokset. Etnistä eriarvoisuutta työelämässä käsittelevä kokoomateos *Vieraita työssä*. Työelämän etnistyvä

eriarvoisuus (Wrede & Nordberg, 2010) on ollut tämän työn kannalta tärkeä teos. Ensimmäinen kattava tilastollinen tutkimus ulkomaista syntyperää olevien työelämästä ja hyvinvoinnista valmistui vuonna 2014 (Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014). Sitä ennen kuvaa työvoimaan kuulumisesta sekä työllisyydestä ja työttömyydestä on muodostettu lähinnä työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämän työnvälitystilaston, Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston sekä työvoimatutkimuksen tietoihin nojaten. Näiden lähteiden perusteella on yleensä tehty se tulkinta, että ero ulkomaalaistaustaisten ja suomalaistaustaisen väestön välillä on suuri: Maahan muuttaneiden työvoimaosuus on selvästi alempi, samoin työllisyysaste, ja työttömyysaste vastaavasti korkeampi (Saukkonen 2018 ym., 25). Tätä tematiikkaa käsittelevät Suomessa esimerkiksi Cleland Silva (2016), Heikkilä (2017), Krutova (2016), Saukkonen (2013, 2016) ja Sutela (2015). Korkeasti koulutettujen maahan muuttaneiden asema on niin ikään fokuksessa useissa 2000-luvulla Suomessa julkaistuissa tutkimuksissa. Työurien alkua on tarkastellut Kyhä (2011) väitöskirjassaan Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. Venäjänkielisten tilannetta ovat analysoineet Davydova (2007, 2012), Kobak (2013), Silfver (2010) ja Rynkänen (2015), ja Taiwanista muuttaneiden naisten asemaa Chang (2014). Koulutettujen maahan muuttaneiden naisten työelämäintegraatioon on viime vuosina kiinnitetty erityistä huomiota Suomen akatemian strategisen neuvoston rahoittamassa WeAll-tutkimushankkeessa, jossa aihetta ovat tarkastelleet esimerkiksi Tytti Steel ja Marjut Jyrkinen artikkelissaan Searching for Employment: Highly Educated Immigrant Women and Combined Capabilities (2017). Ruotsissa korkeasti koulutettujen maahan muuttaneiden naisten asemaa työnhakijoina ovat tarkastelleet mm. Aygören ja Wilińska (2012) ja Norjassa esimerkiksi Fosslund (2012, 2013). Turvapaikkataustaisten työllistymistä ovat tarkastelleet Yijälä ja Nyman (2017) raportissaan Living in limbo. Qualitative case study of skilled Iraqi asylum seekers in Finland. Naisten asemaan liittyvää laadullista tutkimusta on tutkittu sekä kansainvälisesti (esim. Mahler & Pessar, 2006, Kofman 2004) että kotimaassa (Forsander, 2003, 2007, Joronen, 2007, Martikainen & Tiilikainen, 2007). Naisten perhe-elämää ja sukupuolirooleja yhteydessä työllistymiseen on tarkastellut esimerkiksi Säävälä (2007). Työnhaussa ja työelämässä kohdattua syrjintää ovat tutkineet esimerkiksi Aaltonen ym. (2013), Ahmad (2005, 2010, 2015), Jasinskaja-Lahti (2002), Larja ym. (2012), Larja & Sutela (2015 a, 2015b), Liebkind ym. (2016) sekä Vaahtio (2002) ja Viitasalo (2011, 2013). Työhön liittyvää syrjintää on tutkittu eri näkökulmista, ja aiemmat tutkimukset voidaan jakaa syrjinnän havaitsemista ja kokemista kartoittaviin uhritutkimuksiin sekä laajemmin ihmisten suhtautumista erilaisuuteen ja eri syrjintäperusteisiin käsitteleviin asennetutkimuksiin (Pietiläinen ym. 2016, 48).

1.3 Maahan muuttaneet naiset työnhakijoina Suomessa

Suomea pidetään kansainvälisissä vertailuissa tasa-arvon ja koulutuksen mallimaana. Suomeen muuttava kohtaa kuitenkin työmarkkinat, joilla ei vielä kyetä riittävän tehokkaasti hyödyntämään muuttaneiden aiemmin hankittua koulutusta, työkokemusta ja muuta osaamista. Suomessa vallitsee paradoksaalinen tilanne: maassa on pulaa osaavasta työvoimasta, mutta siitä huolimatta kansainvälisten osaajien on vaikeampi työllistyä kuin kantaväestön. Maahan muuttaneiden määrä vaihtelee sen mukaan, arvioidaanko muuttaneita kansalaisuuden, äidinkielen, syntyperän tai syntymämaan perusteella tai näiden yhdistelmänä. Mikään näistä tilastointitavoista ei ole tyhjentävä eikä kuvaa täysin Suomessa asuvan väestön moninaisuutta. Suomessa asuu muihin Pohjoismaihin verrattuna vähiten maahan muuttaneita, väkilukuun suhteutettuna vähemmän kuin esimerkiksi Islannissa (Tilastokeskus, 2019). Vuoden 2017 lopussa Suomessa asui lähes 400 000 ulkomaalaistaustaista henkilöä, yhteensä 180 eri kieliryhmää ⁶ edustavia. Julkisuudessa on viime vuosina kiinnitetty runsaasti huomiota turvapaikka- ja pakolaistatuksella Suomeen muuttaneiden määrään, vaikka turvapaikkahakemusten määrä on kaiken kaikkiaan laskenut merkittävästi kaikissa Pohjoismaissa. Huolimatta median luomista käsityksistä Suomen suurin äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia puhuva ryhmä ovat venäjänkieliset ⁷, sen jälkeen suurimmat ryhmät ovat viron- ja somalinkieliset (Pirkkalainen ym. 2016, 69). Vuoden 2018 lopussa Suomessa asui lähes 392 000 vieraskielistä, eli hieman yli seitsemän prosenttia koko väestöstä (vieraskielisiksi luetaan tässä tilastossa henkilöt, joiden kieli on jokin muu kuin suomi, ruotsi tai saame). Muiden Pohjoismaiden tapaan Suomessakin maahan muuttaneita asuu eniten pääkaupunkiseudulla, ja muuttavista naisista suurimmalla osalla muuttosyy on perheperusteinen. Yleisesti miehet muuttavat Suomeen naisia useammin työn perusteella tai opiskelujen vuoksi, ja miehiä on myös pakolaisina tai turvapaikanhakijoina tulleiden joukossa naisia enemmän (Sutela & Larja 2015a, 17, Saukkonen 2018, 29).

Maahanmuuttopäätökseen vaikuttaa moni tekijä, esimerkiksi muuttajien henkilökohtaiset taustatekijät tai kotimaan taloudelliset ja sosiaaliset olosuhteet (Busk 2016, 16–17). Muutto voi olla vapaaehtoista ja tavoitteellista (innovative), jolloin pyritään saavuttamaan tärkeäksi koettu päämäärä, esimerkiksi parempi koulutus, asunto tai ammatti. Vapaaehtoisen maahanmuuton piiriin kuuluu myös paluumuutto. Forsanderin (2004, 106) mukaan vapaaehtoiseen muuttoon lukeutuu työ-, perhe- ja etnisperustainen sekä opiskelun vuoksi tapahtuva muutto, ja näiden ohella Forsander mainitsee eläkeläisten muuttoliikkeen sekä dokumentoimattoman muuton. Pakkoluonteinen muutto perustuu

⁶ Tilastoinnissa käytetyssä kansainvälisessä kielten luokittelustandardissa ISO 639-1 on 180 elävää kieltä. Maailmassa on kuitenkin paljon enemmän kieliä. Kielitieteilijä Fred Karlsson on eri lähteitä hyödyntämällä päättänyt siihen tulokseen, että Suomessa puhutaan ainakin viittäsataa kieltä. Jotkin kieliryhmät ovat niin pieniä, ettei kaikkia kieliä käytetä Suomessa kommunikaation välineenä (Saukkonen 2019).

Venäjänkielisten suurimmat lähtömaat ovat Venäjä ja Viro. Venäjänkielisten määrä on kasvanut Suomessa voimakkaasti viimeisten yli 20 vuoden aikana (tähän vaikuttivat inkeriläisten paluumuuton käynnistyttyä Neuvostoliitosta 1990-luvun alussa sekä maan hajoamisen jälkeisen maahanmuuttopolitiikan vapautumisen seurauksena (Lehtonen 2016, 18)).

pakkoon, kun esimerkiksi poliittiset tai uskonnolliset tekijät pakottavat yksilön jättämään kotimaansa (Korkiasaari & Söderling 2007, 240). Siinä missä kiintiöpakolaisten uuden kotimaan valinta muistuttaa kansainvälisen uudelleensijoituksen vuoksi arpapeliä, turvapaikanhakijoiden omat preferenssit ohjaavat kohdemaan valintaa ainakin jossain määrin (Yijälä & Nyman 2017). Pakolaisuuden prosessia tutkinut Marja Pentikäinen (2005, 34–38, 114–118) kutsuu välivaiheeksi tai välitilaksi kahden maan välissä olemisen vaihetta. Pakolaisleireillä odottavat ovat jättäneet kotimaansa, toisaalta he ovat tietämättömiä uudesta tulevasta asuinmaastaan. Mikäli paluu kotimaahan on mahdotonta, odottavat asukkaat pakolaisleirillä päätöstä uudesta kotimaasta, jolloin elämää leimaa epätietoisuus siitä, mitä seuraavaksi tapahtuu. Odotus päättyy, kun kutsu käy jonkin maan pakolaisten valinnoista päättävän delegaation haastateltavaksi.

Suomeen muuttavat ovat heterogeeninen ryhmä, ja eri kansallisuuksien välillä on merkittäviä eroja työllisyydessä (Nieminen 2015 ym., 124). Ulkomailla syntyneiden työllisyysaste on Suomessa selvästi alempi kuin muissa Pohjoismaissa, 2000-luvun puolivälin jälkeen noin 10 prosenttia kantaväestöä matalampi. Työllistymiseen vaikuttavat useat tekijät, kuten muuttoajankohta, lähtömaa, koulutus ja työkokemus, ikä, sukupuoli sekä parisuhde- ja lapsiluku. Lamavuosina eli 1990-luvun alussa Suomeen tulleet ovat pärjänneet työmarkkinoilla huonommin kuin myöhemmin tulleet. On havaittavissa, että länsimaista muuttavat työllistyvät Suomessa paremmin kuin esimerkiksi entisen Neuvostoliiton alueelta muuttaneet. Yleisesti ottaen koulutus korreloi työllistymisen kanssa (Busk 2016, 60–61). Korkeasti koulutetuilla on matalin työttömyysaste, mutta ero Suomessa syntyneisiin korkeasti koulutettuihin on silti huomattava (Saukkonen 2018, 31–32). Pääkaupunkiseudun väestö on suomalaistaustaisen väestön osalta muuta Suomea korkeammin koulutettua. Korkeasti koulutettujen osuus vaihtelee myös taustamaaryhmittäin, ja työpaikan löytymisen kannalta on merkitystä myös sillä, missä maassa tutkinto on suoritettu. Ulkomailla suoritettujen tutkintojen tunnustamisesta vastaa Suomessa Opetushallitus, alakohtainen viranomainen, työnantaja, oppilaitos tai korkeakoulu sen perusteella, mihin tarkoitukseen tutkinnon tunnustamista tarvitaan (Opetushallitus 2016). Tiettyihin ammatteihin (esimerkiksi lääkäri, opettaja) sekä avoimna oleviin virkoihin ja toimiin vaaditaan toimivaltaisen viranomaisen myöntämä laillistus tai päätös siitä, mihin ulkomailla hankittu tutkinto kelpaa. Pätevyyden hankkiminen edellyttää yksilöltä omaa aktiivisuutta, aikaa ja rahaa. Esimerkiksi opettajan ammatissa voidaan tilanteesta ja tutkinnosta riippuen edellyttää lisäopintoja ja/tai työharjoittelua (Kyhä 2011, 183). Varmistaakseen itselleen koulutustaan vastaavan työpaikan Suomessa monet korkeasti koulutetut maahanmuuttajataustaiset henkilöt joutuvatkin tutkinnon rinnastamisen lisäksi täydentämään tutkintoaan Suomessa tai jopa suorittamaan vastaavan suomalaisen tutkinnon kokonaan (esim. Lasonen ym. 2013).

Muuttoajankohdan, lähtömaan ja koulutuksen lisäksi naisten työllistymiseen vaikuttavat myös muut tekijät, kuten ikä, sukupuoli, avioliitto ja lapsiluku (Busk 2016, 60–61). Enemmistö maahan

muuttaneista on nuoria aikuisia, joilla ainakin ikänsä puolesta pitäisi olla hyvät mahdollisuudet saada jalansijaa Suomen työmarkkinoilla. Yleisesti maahanmuuttajataustaisten naisten työllisyysaste on sekä maahan muuttaneita miehiä että Suomessa syntyneitä naisia ja miehiä alhaisempi (Forsander 2013, Larja & Sutela 2015b, Saukkonen 2016). Muissa Euroopan maissa on vastaava tilanne. Naisten työelämäosallisuus on myös yleisesti miehiä matalampaa, palkat ovat alhaisempia ja osa-aikatyö yleisempää. Vaikeimmin työllistyvien ryhmään kuuluvat kulttuurisesti ja kielellisesti kaukaisimmista maista ja/tai pakolaistasuksella muuttaneet naiset. Lähtömaiden poliittistaloudelliset olot voivat vaikuttaa muuttaneiden kykyyn sopeutua uuteen yhteiskuntaan, jos taustalla on kokemuksia väkivallasta ja/tai sodasta. Entisessä kotimaassa koetut traumaattiset tapahtumat voivat pitkään vaikuttaa toimintakykyyn ja kotoutumiseen ja sen myötä työllistymiseen (Castaneda ym. 2015). Mikäli lähtömaa on epädemokraattinen ja sotaa käyvä, on tyttöjen mahdollisuus kouluttautumiseen yleensä ollut heikkoa ja/tai opintopolku katkeileva. Tämä heijastuu siihen, että erityisesti pakolaistaustaisten naisten koulutustaso on huomattavasti matalampi kuin miesten (Forsander 2002, 132–133). Avioliitolla sekä lasten lukumäärällä on niin ikään merkitystä työllistymisen näkökulmasta, ja naisten kohdalla naimattomuus ja lapsettomuus ovat tärkeitä työuraa edistäviä tekijöitä (ks. esim. Van Hove ym. 2019, 17).

Naisten urakatkoksia pidetään Suomessakin automaattisesti hyväksytympinä, jopa odotettuina naisille (Ollikainen 2006). Miesten kohdalla avioliitolla on myönteinen vaikutus työuraan. Vastaavia tuloksia on saatu Tanskasta työmarkkina-asemaan liittyen (Husted ym. 2000). Lasten hankinta rajoittaa naisten työmarkkina-asemaa ja on toisaalta merkityksetöntä tai myönteistä miehen työmarkkina-aseman kannalta. Myös lasten ikä vaikuttaa työllisyystilanteeseen: Mitä nuorempia lapset perheessä ovat, sitä harvinaisempaa on äitien työssäkäynti (Larja ja Sutela 2015, 79–80.) Yleisesti naisten alhaisempi työelämäosallisuus vaikuttaa heikentävästi taloudelliseen tilanteeseen, sekä kasvattaa riippuvuutta puolisoista ja sosiaaliturvajärjestelmästä. Tulotasoon vaikuttaa myös työsuhteiden katkonaisuus, ja muuttaneiden työurat muodostuvat usein erilaisista epätyypillisistä työsuhteista, esimerkiksi osa- ja määräaikaista työsuhteista ja/tai vuokratyöstä. Tällaista väliaikaisuuteen liittyvää tilaa kuvaamaan käytetään prekaarisuuden käsitettä, joka ilmaisee epävarmuuden ja epävakaisuuden merkityksiä. Käsite viittaa osittain toisen armoilla olemiseen, ja sillä on kuvattu myös niitä työelämän muutoksia, jotka ovat lisänneet työn ja sen tekijän epävarmuutta. Näitä edustavat työn uudet muodot (pätkätyöt, harjoittelut), työaikojen ja tilojen sekoittuminen sekä työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien korostuminen työelämässä (Himanen & Könönen 2010, 46–47, 58).

2. Teoreettinen viitekehys

Tässä luvussa esittelen työni teoreettisen viitekehylenei. Sukupuolentutkimus on monitieteistä, ja myös tässä työssä risteityvät eri tutkimusalojen – maahanmuuttotutkimuksen, sukupuolentutkimuksen ja työelämän tutkimuksen teorit ja lähestymistavat.

2.1 Monitieteinen sukupuolentutkimus

Tämän työn aiheena ovat aineiston haastateltavien odotukset, kokemukset ja tunteet. Tutkimuskohteen ollessa kokemukset puhutaan fenomenologiasta, jolloin tutkimuksen tavoitteena on luoda kokonaiskuvaa tutkittavasta ilmiöstä. Ihmisen suhde maailmaan on aina intentionaalinen, ja kokemus käsitetään kokemuksellisenä suhteena omaan todellisuuteensa. Kokemuksissa ilmenee yksilön suhde toisiin ihmisiin, kulttuuriin ja luontoon. Kokemukset syntyvät vuorovaikutuksessa todellisuuden kanssa, muotoutuen merkityksen mukaan. Ihmisen toimintaa voidaankin ymmärtää tarkastelemalla niitä merkityksiä, joiden pohjalta hän toimii. Merkityksiä puolestaan pidetään fenomenologisen tutkimuksen varsinaisena kohteena. Merkitykset ovat yhteisö- ja kulttuurisidonnaisia. Fenomenologiseen tutkimukseen liittyvä hermeneuttinen ulottuvuus syntyy tulkinnan tarpeen myötä (Laine 2010, 28–31, 43–44). Fenomenologisella ja hermeneuttisella tutkimuksella on kaksitasoinen rakenne: tutkittavan koettu elämä esiymmärryksineen muodostaa perustason. Toisella tasolla tapahtuu itse tutkimus, joka kohdistuu ensimmäiseen tasoon. Haastateltava kuvaa omia kokemuksiaan ja niihin liittyvää ymmärrystä, ja toisella tasolla tutkija pyrkii tematisoimaan, refleктоimaan ja käsitteellistämään ensimmäisen tason merkityksiä. Tavoitteena on käsitteellistää tutkittava ilmiö eli kokemuksen merkitys (Tuomi & Sarajarvi 2008, 35, Laine 2010, 32–33).

Tarkastelen aineistoani intersektionaalisuuden eli risteävien erojen tutkimuksen kautta (esim. McCall 2005). Sukupuolentutkimuksessa keskiössä ovat sukupuolten väliset suhteet- ja järjestelmät sekä valtakysymykset, ja suomalaisessa tutkimuksessa on jälkikoloniallin feminismi ja rodullistettujen valtasuhteiden tutkimisella jo muutaman vuosikymmenen historia (Keskinen ym. 2015, 2). Sukupuolella viitataan tässä työssä aktiivisesti elettyyn rooliin. Länsimaisissa kulttuureissa käsitys sukupuolesta biologisperustaisena, luonnollisena ja pysyvänä kategoriana on yhä vahva. Tällöin sukupuoli käsitetään sukupuolieron kautta, jolloin eron juuret nähdään olevan anatomiassa ja fysiologiassa (Ardener, 2005, 3, 13). Butlerin (s. 1956) teoria sukupuolen performatiivisuudesta korostaa, että sukupuoli on eleitä, tekoja ja toistotekoja. Sukupuoli on riippuvainen sitä kantavan yksilön toimista, ja on luonteeltaan performatiivinen. Siinä on läsnä kolme tekijää: anatominen sukupuoli, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen esitys eli sukupuoliperformatiivi. Sukupuoli – ja

seksuaalisuus – on Butlerille läpikotaisin kulttuurista, mutta tämä ei tarkoita, että hän ei tiedostaisi sukupuolen pakottavuutta (Butler 2006, 230–231).

Sukupuoleen ja tasa-arvoon liitettävät määritelmät voivat olla hyvin erilaisia eri kulttuuritaustoista lähtöisin olevilla ja niihin voi vaikuttaa uskonnollinen viitekehys. Sukupuolta tuotetaan toiminnan ja käytäntöjen kautta myös työelämässä (Jauhola ym. 2014, 8). Se kytkeytyy tiiviisti esimerkiksi keskusteluun suomalaisuudesta, maahanmuuttajuudesta ja niiden välisestä suhteesta. Esimerkiksi maahan muuttaneet naiset nähdään usein kulttuurinsa ja yhteisönsä miesten alistamiksi, kun taas Suomessa syntyneitä naisia kuvataan tasa-arvon ja vahvuuden termein (Keskinen & Vuori 2012, 8–9).

Rajaksen (2015, 52) mukaan erityisesti kouluttamattomien maahan muuttaneiden naisten kohdalla on varottava ns. hallinnan logiikkaa, jolla tasa-arvoa kuvitellaan luotavan. Kotouttaminen voidaan tällöin nähdä ”alistuneen” maahan muuttaneen naisen voimaannuttamisen välineenä. Hallinnan mentaliteettia (governmentality) tutkineen Cruikshankin (1999, 72) mukaan voimaannuttamisen pyrkimys voi toimia hallinnan keinona epätasa-arvoisen, epädemokraattisen ja asiantuntijuuteen perustuvan vallan kautta: Poliitikot ja asiantuntijat tietävät kuinka maahan muuttaneen naisen tulee elää elämänsä, kehittyen tasa-arvoiseksi, sen sijaan että hänet tunnistettaisiin jo lähtökohtaisesti tasa-arvoisena.

Muiden haasteiden lisäksi korkeasti koulutetut naiset kohtaavat Suomessa sukupuolittuneet työmarkkinat Suomen kuuluessa Latvian, Slovakian ja Viron kanssa EU-maiden vahvimmin segregoituneisiin maihin. Julkusen (2010, 33–34) mukaan työelämän segregatio pohjustaa naisten ja miesten välistä eriarvoisuutta ja mahdollistaa stereotyyppisesti miesten ammatteina pidettyjen töiden ja ammattien pitämisen arvokkaampana. Myös koulutusalat jakautuvat edelleen vahvasti (Jauhola ym. 2014, 9, 15–16). Naiset työskentelevät Suomessa usein julkisella sektorilla, jossa palkkataso on alhaisempi ja suuri osa työsuhteista määrä- ja/tai osa-aikaisia, lisäksi naiset sijoittuvat monesti samalla alalla työskenteleviä mieskollegoitaan alemman hierarkiatason työtehtäviin (esim. Ollikainen 2006, 429–430). Naiset myös työskentelevät lähijohtajina ja johtajina useimmiten naisensemistöisillä aloilla, julkisella sektorilla ja yksityisissä palveluissa. Pörssiyritysten hallituksissa naisia on tällä hetkellä keskimäärin 29 prosenttia.

Julkisessa keskustelussa maahan muuttaneiden naisten vaikeuksia integroitua työelämään selitetään usein suurella lapsiluvulla ja/tai naisten haluttomuudella viedä lapsia päivähoittoon. Tässä keskustelussa unohtuu kuitenkin se, että Suomessa naiset ovat syntymämaasta riippumatta kansainvälisesti vertailtuna pitkiä aikoja kotona lasten kanssa. Suomalaiset, äitiyttä koskevat keskustelut ja käytännöt ovatkin uusfamiliaristisia. Naiset pitävät Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen tilastojen (THL 2019) mukaan edelleen valtaosan perhevapaista (vuonna 2018 suurin osa kotihoidon

tuen saajista oli naisia, miesten osuuden ollessa vain hieman yli seitsemän prosenttia). Maahanmuutto rikkoo monissa yhteiskunnissa itsestään selvänä pidettyä tapaa jakaa äitiyttä sukulaisten kesken, jolloin lastenhoito keskittyy etenkin pikkulapsivaiheessa enemmän äideille (Lainiala & Säävälä 2010, 14–15). Hoivavastuu kohdistuu niin ikään syntymämaasta riippumatta useimmiten naisille, ja voi tarkoittaa omien lasten lisäksi huolehtimista sukulaisten lapsista ja/tai iäkkäistä sukulaisista. Hoivavastuun kohdistuminen perheessä naiselle voi pohjautua perinteiseen sukupuoliroolijakoon, jossa mies hoitaa ansaitsemisen ja nainen pitää huolen kodista ja lapsista (breadwinner model). Naiset tekevät Suomessa myös miehiä enemmän kotitöitä. Kotitöiden sukupuolittuneisuutta on tärkeää tutkia, jotta perhe-elämästä sekä sen yhdistämisestä työelämään tulisi tasa-arvoisempaa. Kotitöihin liittyvä, usein näkymättömiin jäävä metatyö kasautuu arjessa niin ikään usein naisten kontolle. Yvonne Hirdmanin (1990) teoria sukupuolisopimuksista selittää naisten ja miesten yhteiskunnallisiin paikkoihin, tehtäviin ja ominaisuuksiin liittyviä sääntöjä. Nämä sopimukset luovat sukupuolijärjestelmän, joka tuottaa malleja ja säännönmukaisuuksia, ja esimerkiksi metakotitöitä vaikuttaa säätelevän tiukempi sukupuolisopimus kuin muita kotitöitä. Hoivan filosofi Joan Tronto (1993, 105–108) puhuu hoivasta ei vain hoitamisena ja hoidon vastaanottamisena, vaan myös välittämisenä ja huolenpitona, jakaen hoivan vapaaehtoiseen vastuuseen ja velvollisuuteen. Toisaalta Tronto korostaa, että jako on henkilö- ja tilannekohtainen, ei tiettyä ryhmää kuvaava. Feministitutkija Iris Marion Young (1995) onkin vaatinut hoivan näkemistä merkityksellisenä yhteiskunnallisena toimintana. Tutkijan mukaan olisi tärkeää saada tunnustusta siitä, että kansalainen voi antaa yhteiskunnalle arvokkaan ja merkityksellisen sosiaalisen panoksen monilla eri tavoilla.

Maahan muuttaneiden työnhakukokemusten analyysi edellyttää kontekstitietoista lähestymistapaa, joka ottaa huomioon erilaisten sosiaalisten jakojen yhteen kietoutumisen ja epätasa-arvon monipohjaisuuden (Wrede 2010, 23). Tästä syystä käytän työssäni intersektionaalisuuden käsitettä hahmottamaan sitä, miten erilaiset risteävät erot kuten sukupuoli, luokka ja etninen tausta yhdessä vaikuttavat aineiston haastateltavien kokemuksiin itsestään työnhakijoina suomalaisilla työmarkkinoilla. Suomalaisen sukupuolentutkimuksen piirissä intersektionaalisuuden käsite, jonka historia kytkeytyy yhdysvaltalaisen ja brittiläisen mustan feminismiin kehittymiseen, on päätenyt usein viittaamaan joko yleiseen erojen risteämiseen tai innoittamaan tutkimuksia, joiden päähuomio on sukupuolen ja luokan välisissä suhteissa (esim. Tolonen 2008). Liikenne-risteykseen viittaavaa käsitettä käytti ensimmäistä kertaa Kimberle Crenshaw⁸ vuonna 1989 kuvaamaan mustien naisten yhdysvaltalaisissa oikeudenkäynneissä kokemia syrjintää, joka ei selittynyt vain

⁸ Muita tunnettuja teoreetikkoja ovat Audre Lorde (1934–1992), bell hooks (1952–), Jennifer Nash sekä Leslie McCall. Lordelle ja hooksille marginaalinen näkökulma toimivat lähtökohtina feministisen teorian ja politiikan uudistamiseen, ja heidän tavoitteenaan on ensisijaisesti osoittaa, kuinka muut syrjinnän muodot eivät ole feminismin kannalta ulkoisia kysymyksiä.

sukupuolisyrjinnällä tai rasismilla, vaan vaati näiden molempien seikkojen ottamista huomioon. Alun perin Crenshaw käytti käsitettä monikossa, intersections. Crenshaw painottaa (1989), että intersektionaalisuus pureutuu eri kategorioiden välisiin suhteisiin ja siihen, miten kategoriat rakentavat toisiaan ja tuottavat yhdessä erilaisia positioita ja identiteettejä yksittäisille ihmisille ja ryhmille. Maahan muuttaneita naisia tutkittaessa intersektionaalisuuden käsitettä käyttäneet Bastia (2007, 2011, 2014), Donato (2006) ja Nash (2008) korostavat, että maahanmuuttotutkimus on pitkään ollut sukupuolisokeaa. Maahanmuuttoprosesseihin liittyviä vallan ja epätasa-arvoisuuksien prosesseja on tästä syystä erityisen tärkeää nostaa tutkimuksen kohteeksi.

Intersektionaalisuuden käsitettä on kritisoitu myös sen abstraktiuteen ja monimerkityksisyyteen liittyen, ja syytetty esimerkiksi metodologian puutteesta (esim. McCall 2005). Bastian (2014, 239) mukaan on keskeistä huomioida Euroopan ulkopuolelta lähtöisin olevien naisten tilanne sekä yleisesti kokemusten heterogeenisuus. Tähän viittaa myös Nash (2008), jonka mukaan intersektionaalisen teoretisoinnin tulisi kysyä terävämmin, kuka on intersektionaalinen subjekti – esimerkiksi ei-valkoisia naisia käytetään Nashin mukaan tutkimuksissa usein esimerkkitapauksina. Yksilö itse näkee kuitenkin aina itsensä eri yhteyksissä erilaisena (koti, koulu, työpaikka), ja näiden paikkojen säännöt ja rakenteet on määritelty valtaväestön mukaan ja vaikuttavat niiden rakenteisiin ja prosesseihin. Myös Abu-Hanna (2014, 276) kritisoi, että vähemmistö- ja marginaaliasemassa olevat siirtolaiset ovat valtaväestön toimittajille, tutkijoille ja opiskelijoille usein ”materiaalia, jota työistetään, mutta jotka eivät saa tilaa olla itse subjekteja.”

2.2 Naiset ja työurat

Maahanmuutto- ja sukupuolentutkimuksen teorioiden ohella hyödynnän työssäni työelämän tutkimuksen piiriin kuuluvaa lähdekirjallisuutta. Myöskään työelämän tutkimukselle ei voida esittää tyhjentävää määritelmää tai rajausta tutkimuskohteen, teoreettisten tai metodologisten näkökulmien pohjalta. Tieteenalarajoja ylittävän (cross- tai trans-disciplinarity) tutkimuksen näkökulma painottuu usein työhön ansionhankintana, ja tutkimuksessa voidaan tarkastella yksilön suhdetta työhön tai työprosessien sekä työelämän rakenteita ja sosiaalisia järjestelmiä. Usein tutkimus kattaa useita tasoja ja tarkastelee niiden välisiä suhteita ja vuorovaikutusta. Työelämän tutkimusta voidaan määrittää tieteenalan pohjalta: työn sosiologia, työpsykologia, työterveystiede ja työn taloustiede ovat vakiintuneita tutkimusalojen nimityksiä (Wrede 2010, 14–15). Keskeisiä peruskäsitteitä ovat työllisen ⁹ ja työttömän ¹⁰ ohella työnhakuun liittyvät lähikäsitteet kuten ura sekä

⁹ Työllinen voi olla palkansaaja, yrittäjä tai samassa kotitaloudessa asuvan perheenjäsenen yrityksessä palkatta työskenteleviä.

¹⁰ Työttömäksi työnhakijaksi määritellään henkilö, joka ei ole työsuhteessa eikä työttömyysturvalain toisessa luvussa tarkoitetulla tavalla työllistyy päätoimisesti yritystoiminnassa tai omassa työssään ja joka ei ole päätoiminen opiskelija. Pitkäaikaistyöttömäksi lasketaan yli vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä ollut.

työnhakuun liittyvistä ulottuvuuksista työvoima- ja aktivointipolitiikka. Työhaastattelua pidetään yleisimpänä menetelmänä, jonka avulla työnantaja saa tietoa työnhakijasta, ja myös työnhakija saa lisäinformaatiota työstä, yrityksestä sekä sen kulttuurista ja toimintatavoista (esim. Gilmore & Ferris 1989, 557). Työhaastattelu on kaksisuuntainen vuorovaikutustilanne, jossa vaikuttaa myös sanaton eli nonverbaalinen viestintä (Floyd & Burgoon 1999, 220). Useat tutkijat ovat todenneet, että haastattelijan arvioon työnhakijasta voivat vaikuttaa myös etninen tausta, ikä tai sukupuoli (esim. Burgoon ym. 1995, Stevens & Kristof 1995, 588). Haastattelun kontekstiin liittyy sosiaalisten tekijöiden lisäksi myös tilannetekijät (Howard & Ferris 1996, 112). Uran (engl. career) käsitteeseen sisältyvät yksilön kokemukset työyhteisöstä, muista ihmisistä ja yhteiskunnasta. Arthur, Hall ja Lawrence (1989, 7–11) määrittelevät uran yksilön työhistoriaksi, jolla on ajallinen jatkumo. Baruchille (2004, 3–4) ura tarkoittaa sekä yksilön omaehtoista, organisaatiosta riippumatonta urasuunnittelua että organisaation sisäisiä ylenemismahdollisuuksia. Cuzzocrea (2009, 41–49) painottaa, että uran käsite liittyy keskeisesti työelämän murrokseen, pirstaloitumiseen ja projektiluoteistumiseen. Ura voi rakentua erilaisista töistä, jotka muodostavat yksilöllisen portfolion, ja tämän ns. ”porfoliouran” voi tutkijan mukaan rinnastaa esimerkiksi erilaisten epätyypillisten työsuhteiden yhteenvedoksi. Naisten työuraan liittyvää tutkimusta on kansainvälisesti tehty 1970-luvulta lähtien (ks. Powell & Graves, 2003). Suomessa läpimurto tapahtui vasta 1990-luvun loppupuolella ja 2000-luvun alussa. Suurin osan naisten työuraa koskevasta tutkimuksesta on ollut niin sanottua lasikattotutkimusta (lasikatto on metafora näkymättömälle esteelle). Syitä naisten uralla etenemisen esteisiin on etsitty organisaatioista, kulttuureista ja yhteiskunnista (ks. Hearn ym. 2015, 3). Suomalainen työvoimapolitiikka voidaan jakaa karkeasti aktiiviseen ja passiiviseen työvoimapolitiikkaan. Passiivisen työvoimapolitiikan tavoitteena on taata yksilölle taloudellinen turva työttömyyden aikana, aktiivisessa työvoimapolitiikassa työttömille tarjotaan lisäksi mahdollisuus (tai velvollisuus) osallistua erilaisiin yksilön työmarkkinaresursseja kehittäviin toimenpiteisiin. Työllistymistä edistäviä palveluita ovat esimerkiksi omaehtoinen opiskelu, työnhakuvalmennus ja uravalmennus, työkokeilu, kuntouttava työtoiminta, palkkatuki tai oppisopimuskoulutus. Aktivointipolitiikan osalta Suomi on edennyt Ruotsin mallin mukaisesti. 1990-luvun laman seurauksena Suomessa alettiin korostaa yksilön aktiivista työnhakukäyttäytymistä sekä työnantajien rekrytointikäytäntöjä (Koistinen 2014, 364–365). Työnteko on keskeinen osa aikuisen ihmisen elämää. Ansiotulon lisäksi työn tekeminen laajentaa yksilön sosiaalista verkostoa ja lisää yhteyksiä työelämään ja yhteiskuntaan. Työnteko auttaa yksilöä myös ylläpitämään ammatillista identiteettiään ja tunnetta omasta statuksestaan uudessa yhteiskunnallisessa kontekstissa (Yijälä 2018 ym., 11, 34). Aiempien empiiristen tutkimusten tulokset osoittavat yksiselitteisesti, että työllisyys vaikuttaa myönteisesti ja työttömyys kielteisesti yksilön hyvinvointiin ja mielenterveyteen. Tutkijat ovat kuitenkin erimielisiä siitä, miksi työttömyys uhkaa psyykkistä hyvinvointia. Yhtäältä työstä saatavien muiden kuin taloudellisten hyötyjen, esimerkiksi työtovereiden kanssa solmittujen sosiaalisten suhteiden tai yhteisössä saavutetun statuksen,

menettäminen on nähty keskeisimpänä hyvinvointia heikentävänä tekijänä (Jahoda 1981, 1982). Toisaalta työttömyyden aikana käytettävissä olevat tulot ovat usein pienemmät kuin työtä tehdessä, ja työttömän taloudellisen tilanteen heikkenemisen on todettu vaikuttavan kielteisesti hyvinvointiin (esim. Ervasti & Venetoklis 2010). Vaikka työttömän perustoimeentulo on Suomessa yleensä turvattu, työttömyyden aiheuttama taloudellisen tilanteen kurjistuminen voi olla vaikea kokemus myös Suomen kaltaisessa korkean sosiaaliturvan maassa (Ervasti & Venetoklis 2010). Vaikuttaakin siltä, että työttömyys kaventaa yksilön mahdollisuuksia päästä osaksi niin työn tekijälleen tarjoamista taloudellisista, psykologisista kuin sosiokulttuurisista etuisuuksista. Jahodan (1981) deprivaatioteorian mukaan työn tekemisestä on yksilölle ilmeistä hyötyä (manifest benefits), sillä se tarjoaa palkan ja turvaa täten taloudellisen toimeentulon. Työn piileviä hyötyjä (latent benefits) ovat päivän jäsentyminen (time structure) ja sosiaalisten suhteiden (social contacts) laajentaminen ydinperheen ja naapuruston ulkopuolelle. Työstä saa kokemuksen kollektiivisesti asetetuista tavoitteista ja niiden eteen työskentelemisestä (collective purpose), ja työ määrittää yksilön identiteettiä mutta myös tämän arvostusta yhteisön silmissä, eli statusta (identity/status). Työ pakottaa ihmistä ainakin jossain määrin aktiivisuuteen (activity). Jahodan teorian mukaan työtön jää paitsi nimenomaan työn mahdollistamista piilevistä hyödyistä, mikä on omiaan aiheuttamaan psykososiaalisia ja psyykkisiä ongelmia.

Hyödynnän työssäni erityisesti uuden työn sosiologian piiriin kuuluvaa lähdekirjallisuutta, jossa keskiössä on purkaa perinteisiä käsityksiä palkkatyöstä. Uusi työn sosiologia tutkii työelämän suhteiden kulttuurisidonnaisille sosiaalisille jaotteluille (etnisyys, luokka, sukupuoli, seksuaalisuus, uskonto tai ikä) perustuvaa eriarvoisuutta. Sosiologi Joan Acker (2006, 442–443) kuvaa tätä työelämän epätasa-arvon institutionalisoitumista epätasa-arvojärjestelmän (inequality) käsitteen kautta. Acker määrittelee työorganisaatioiden sisäisen epätasa-arvon jäsenten välisiksi systemaattisiksi valtaeroiksi sekä eroiksi mahdollisuuksissa kontrolloida tavoitteita, resursseja ja tuloksia. Ackerin mukaan epätasa-arvo on työpaikoilla sisäänrakennettu organisaatioiden toimintaperiaatteisiin kaikilla tasoilla. Tutkittaessa eriarvoisuutta on siis keskityttävä myös muihin kuin sukupuolen, luokan tai etnisyyden merkityksiin, koska yhteen ilmiöön keskittyminen yksinkertaistaa tulkintaa monimutkaisista ja toisistaan vahvistavista prosesseista. Intersektionaalinen näkökulma sopii tästä syystä hyvin työhöni.

2.3 Sukupuoli, etninen tausta ja pääoma

Pohjoismaiseen hyvinvointivaltiomalliin kuuluvasta tasa-arvoisen kohtelun periaatteesta huolimatta maahan muuttaneet kohtaavat kantaväestöä useammin kielteistä asennoitumista ja syrjivää kohtelua niin arkisessa kanssakäymisessä kuin työmarkkinoilla työnhakuprosessin alkuvaiheesta alkaen (Larja ym. 2012, Liebkind ym. 2016). Syrjinnän kokemuksilla on vaikutuksensa työelämään osallistumiseen, työurien pituuteen ja tuottavuuteen. Yleisesti työsyrijintäkokemukset ovat yleisempiä naisilla kuin miehillä. Työsyrijintää kokevat erityisesti 25–45-vuotiaat naiset ja tyypillisesti valtiosektorilla ja yksityisellä sektorilla (Pietiläinen ym. 2016, 48). Suomi on sitoutunut kansallisen tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslainsäädännön ohella Euroopan yhteisön politiikkaan. Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon, että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä (ks. syrjinnästä esim. Ahmad 2005, 2010, Forsander 2002). Yhdenvertaisuutta edistävä ja syrjintää ehkäisevä lainsäädäntöön kuuluvista laeista yhdenvertaisuuslaki (2014/1325) ehkäisee syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), työsopimuslaki (55/2001) sekä laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (2012/916) edellyttävät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työelämässä.

Euroopan unionin perusoikeusvirasto FRA:n raportin (2017) mukaan Suomi on yksi Euroopan syrjivimmistä maista. Syrjintäkokemus on henkilökohtainen kokemus siitä, että on tullut kohdelluksi muita huonommin esimerkiksi etnisen alkuperänsä, ihonvärinsä, kansalaisuutensa, uskontonsa tai muun vakaumuksen, ikänsä, vammansa, seksuaalisen suuntautumisensa, sukupuolensa tai sukupuoli-identiteettinsä vuoksi (Aaltonen ym. 2008). Syrjinnän tietoisena tarkoituksena ei välttämättä ole vahingon tuottaminen, mutta sitä motivoi halu suosia tiettyä ryhmään toisen/toisten kustannuksella, jolloin se ilmentää puolueellisuutta (Jasinskaja-Lahti ym. 2002, 29). Suorassa syrjinnässä henkilöä kohdellaan eriarvoisesti verrattuna siihen, miten jotakuta muuta kohdellaan vastaavanlaisessa tilanteessa. Epäsuoraa syrjintää on tilanne, jossa henkilö joutuu erityisen epäedulliseen asemaan muihin nähden näennäisesti puolueettoman säännöksen, perusteen tai käytännön vuoksi ilman, että toiminnalle on olemassa hyväksyttävä peruste (Leppäkorpi 2014 a, 12). Rakenteellinen (institutionaalinen) syrjintä kuvaa puolestaan yhteiskunnan rakenteissa eli sopimuksissa, lainsäädännössä ja palveluissa piilevää syrjintää, joka asettaa jonkin ryhmän muita huonompaan asemaan. Rakenteellista syrjintää on usein vaikea tunnistaa. Suomessa esimerkiksi romaneihin ja saamelaisiin kohdistunut syrjintä on pitänyt heidät yhteiskunnan laitamilla ja estänyt näkyvän yhteiskunnallisen osallistumisen. Syrjintä voi olla myös moniperustaista, jolloin yksilö tulee syrjityksi useista eri syistä. Kumulatiivisessa syrjinnässä henkilö kokee syrjintää samassa tilanteessa useammalla perusteella (esimerkiksi työnhaussa naisena ja romanina). Risteävässä syrjinnässä eri

syrijintäperusteet risteävät yhdessä ja samassa tilanteessa tuottaen erityisiä syrjinnän muotoja – esimerkiksi nuoret musliminaiset, joiden syrjinnässä ei ole kyse puhtaasti uskonnon, iän tai sukupuolen perusteella tapahtuvasta syrjinnästä, vaan näiden kaikkien yhdistelmästä. (Leppäkorpi 2014c 30). Rasismi määritellään sarjaksi ”kuvitelmia, joiden mukaan tietty ihmisryhmä on toista ryhmää moraalisesti, älyllisesti ja/tai kulttuurisesti ylivoimainen, ja jonka ylivoimaiset ominaisuudet periytyvät sukupolvelta toiselle” (Liebkind 1994). Arjessa rasismi voi ilmetä syrjivinä eleinä, nimittelynä ja/tai ryhmästä ulos sulkemisena. Rasismin tekee arkipäiväiseksi sen toistuva, rutiininomainen ja usein kyseenalaistamaton olemus. Rasismia ilmenee kolmella eri tasolla. Ihmisten välinen rasismi ilmenee yksilöiden välisessä vuorovaikutuksessa. Terapeutti Michaela Mouan mukaan Suomessa syntyneelle valkoihoiselle voi olla vaikeaa ymmärtää, että rasistiset kommentit ovat monille maahanmuuttajataustaisille arkipäivää. Mouan mukaan rasismi ymmärretään Suomessa usein henkilötasolla tapahtuvana, eli tilanteina, joissa joku sanoo tai tekee jotain rasistista, kun todellisuudessa skaala ulottuu tahattomista mikroaggressioista rakenteissa tapahtuvaan rasismiin (Tolonen 2019). Työni haastateltavien kertomuksista nousi kuvauksia tällaisesta arjessa kohdatusta rasistisesta kohtelusta. Jos yksilö kuulee ja/tai tuntee olevansa jatkuvasti vääränlainen, saattaa hän alkaa uskoa huonommuuteensa (Tolonen 2019). Sisäistetyllä rasismilla tarkoitetaan yksilön sisäistämiä uskomuksia tai ajatuksia omasta tai ryhmänsä huonommuudesta. Rasismilla on ambivalentti luonne, ja se voi olla myös rakenteellista, jolloin sillä tarkoitetaan yhteiskunnan rakenteisiin, kuten palveluihin ja toimintatapoihin kytkeytyneitä, eriarvoisuutta tuottavia käytäntöjä. Rasismiin johtava ideologinen prosessi eli rodullistaminen alkaa ihmisten luokittelulla ryhmiin ulkoisesti havaittavien ominaisuuksien mukaan. Käsitteellä ¹¹ viitataan niihin sosiaalisiin, kulttuurisiin ja psykologisiin prosesseihin, joissa erilaiset piirteet muodostuvat viitteiksi olemuksellisista ja hierarkkisesti arvostetuista ominaisuuksista. Yksilöitä ja ryhmiä hierarkisoivat käsitykset luovat pohjaa rasistisille ja käytännöille (Seikkula 2015, 21). Vaikka rodullistaminen ei pelkisty ruumiin ulkoisten piirteiden kategorisointiin, on ulkonäköön ja ihonväriin liitettyjen merkitysten purkaminen keskeisessä osassa rodullistamisen käsittelyä. Kysymys rodun käsitteen analyttisestä voimasta onkin ollut osa viimeaikaista pohjoismaista keskustelua sekä rasismintutkimuksen että feministisen tutkimuksen kentällä. Seikkulan (2015, 21, 25) mukaan haluttomuus käsitteellistää ruumiin piirteille (ihonväri, hiusten rakenne, silmien muoto) annettuja sosiaalisia merkityksiä haittaa rasismin käsittelyä tutkimuksessa. Valkoisuusnormi suojaaa sen piiriin kuuluvia, jotka voivat elää arkeaan joutumatta selittämään elämäntapojaan ja valintojaan. Valkoinen länsimaalaisuus toimii siis usein sekä tavoiteltuna samastumisen kohteena kansakunnan sisällä, että normatiivisena vaatimuksena, joka suunnataan kansakunnan jäseniksi pyrkiville. Rodullistavat erottelut merkityksellistyvät usein myös sukupuolta ja seksuaalisuutta koskeissa käsityksissä. Sen, joka haluaa tulla osaksi kuviteltua suomalaisuutta, tulee omaksua esimerkiksi tietynlainen käsitys

¹¹ Rodullistamisen käsitteellä on korostettu jaottelujen keinotekoisuutta, ja käsitettä käyttävät tutkijat ovat korostaneet, että rodullistavat määritelmät muodostetaan aina suhteessa toisiinsa (esim. Phoenix 2005).

sukupuolten välisistä suhteista, tasa-arvosta ja seksuaalisesta vapaudesta, eikä sekään välttämättä riitä, koska ihonväriin tai lähtömaahan liitetyt rodullistavat oletukset voivat silti asettaa hänet toisen asemaan (esim. Tuori 2009, Keskinen ym. 2012).

Maahan muuttaneiden syrjintäkokemuksista tehdyt tutkimukset (esim. Ahmad 2005, 2010, Larja ym. 2012) osoittavat, että syrjintää kohdataan usein jo työnhakuvaiheessa. Työelämässä kiellettyjä syrjintäperusteita ovat sukupuoli, ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, sukupuoli-identiteetti, sukupuolen ilmaisu ja/tai suuntaus sekä muu henkilöön liittyvä syy. Syrjintäkieltoa tulee soveltaa niin työhönottovaiheessa, palvelussuhteen aikana kuin sen päättyessäkin. Aiemmat tutkimukset voidaan jakaa syrjinnän havaitsemista ja kokemista kartoittaviin uhritutkimuksiin sekä laajemmin ihmisten suhtautumista erilaisuuteen ja eri syrjintäperusteisiin käsitteleviin asennetutkimuksiin (Pietiläinen ym. 2016, 48). Asennetutkimusten lähtökohtana on, että syrjinnän taustalla vaikuttaa erilaiset ryhmittelyt, stereotypiat ja ennakkoluuloiset asenteet, jotka vaikuttavat ajatteluun, päätöksiin ja toimintaan erilaisissa tilanteissa (Larja ym. 2012). Menetelmällisestä näkökulmasta syrjintätutkimukset voidaan jakaa kvantitatiivisiin ja kvalitatiivisiin tutkimuksiin, joista jälkimmäisissä (Aalto ym. 2012, Vaahtio 2002) on tarkasteltu rekrytointisyrjintää (Viitasalo 2013). Naisilla on miehiä useammin syrjintäkokemuksia, jotka liittyvät työhönottotilanteisiin (Pietiläinen 2016, 50). Rekrytointisyrjintä on usein epäsuoraa, ja sitä on vaikea todentaa. Sitä voi edustaa tilanne, jossa työnantaja jättää pätevän hakijan kutsumatta työhaastatteluun, tai esittää kohtuuttomia suomen kielen taidon vaatimuksia tilanteessa, jossa tehtävästä suoriutuminen ei vaadi täydellistä suomen kielen hallintaa (Ahmad 2010, 78, 80–81). Erityisesti julkishallinnossa tehdyissä tutkimuksissa viitataan usein maahan muuttaneen puutteelliseen suomen kielen taitoon työllistymisen esteenä (esim. Romakkaniemi & Ruutu 2001, 18, Helsingin työvoimatoimisto, 2008). Forsanderin mukaan (2013) suomen kielen taidon vaatimukset voivat olla niin epämääräisiä, että niitä voidaan tarvittaessa käyttää syynä hylkäämään kaikki maahanmuuttajataustaiset hakijat.

Tämän kevään aikana julkisuudessa on käyty keskustelua maahan muuttaneiden kohtaamasta, palveluohjaukseen liittyvästä syrjivästä kohtelusta. Brittiläinen sosiaalityön professori Richard Hugman (1991, 148–149, 158–159) käyttää institutionaalisen rasismien käsitettä tutkiessaan rasismien ei-henkilökohtaisia, organisatorisia muotoja terveydenhuollon työyhteisöissä. Hugmanin mukaan institutionaalinen rasismi perustuu institutionaalisiin käytäntöihin ja rakenteisiin. Maahan muuttaneiden kotoutumisen prosesseja tutkineen Kurjen (2019) mukaan suomalaisessa palveluohjauksessa esiintyvä rakenteellinen syrjintä voi todentua esimerkiksi siten, että maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita ohjataan aktiivisesti hoivatyön pariin, vaikka opiskelija olisi kiinnostunut muusta alasta. Nuorten koulutuspolkuja tutkinut Kalalahti (2018) painottaa, että sukupuoli vaikuttaa maahanmuuttajataustaisten tyttöjen uravalintoihin. Taustalla voi vaikuttaa

vaikeus haastaa perinteisiä sukupuolirooleja, mutta myös se, että koulutuksia on sopeutettu kohderyhmän tarpeisiin – esimerkiksi lähihoitajille tarjotaan valmentavaa koulutusta. Hoiva-alalle ohjaamista voidaan perustella toisaalta työvoimapulalla, toisaalta maahan muuttaneiden ”luontaisella” tarpeella hoivata (Kurki 2019). Lähihoitajan työ on arvokasta ja tärkeää, mutta mikäli työnhakijoita ohjataan alalle heidän henkilökohtaisista toiveistaan ja kokemuksistaan riippumatta ja pääasiassa siksi, että heidän ajatellaan soveltuvan maahan muuttaneina tyttöinä/naisina hoivatyöhön luonnostaan kulttuurinsa tai uskontonsa vuoksi, muodostuu se ongelmalliseksi. Erilaiset työtehtävät on aina konsturoitu sosiaalisesti enemmän tai vähemmän arvostetuiksi, kunniallisiksi ja arvovaltaisiksi, ja lähihoitajat muodostavat sosiaali- ja terveydenhuollossa työskentelevän hoiva- ja hoitotyöntekijöiden ryhmän, jossa risteävät monet hierarkkiset, esimerkiksi sukupuoleen, ammattiin ja luokkaan liittyvät rajat (Nordberg 2010, 267). Lähihoitajien tekemät hoitoalan avustavat työt ovat perinteisesti olleet työväenluokkaisia ammatteja, ja se on myös yksi niistä ammateista, joita poliittiset päättäjät ovat pitäneet sopivina integroimaan yhteiskuntaan ja työelämään esimerkiksi työttömiä tai niitä, joiden on pakko vaihtaa ammattia (Laurén & Wrede 2010, 173–175).

Syrjinnän, rasismien ja rodullistamisen vaikutuksia yksilön mielenterveyteen ei ole Suomessa tutkittu tarpeeksi. Robert T. Carterin mukaan toistuvat rasismikokemukset voivat traumatisoida ihmistä sotakokemusten tavoin ja johtaa pahimmillaan post-traumaattiseen stressihäiriöön, jonka oireen muistuttavat sotatrauman oireita: häpeää, ahdistusta, itsesyytöksiä ja/tai masennusta (Tolonen 2019). Yksilötasolla syrjintäkokemukset voivat heikentää psyykkistä, sosiaalista ja materiaalista hyvinvointia sekä elämänlaatua sekä työmarkkina-asemaa, urakehitystä ja työhyvinvointia (Pietiläinen ym. 2016, 52). Syrjivät kokemukset voivat vääristää yksilön käsitystä omasta kyvykkyydestään ja osaamisestaan työntekijänä, tai aiheuttaa masennusta ja vetäytymistä. Richard Lazaruksen ja Susan Folkmanin (1984) kehittämää kognitiivisen arvioinnin (cognitive appraisal) viitekehystä on käytetty syrjintää ja rasismia kohdanneiden kokemusten ymmärtämiseen. Sen mukaan ihmisen päätös siitä, onko hän kohdannut syrjintää vai ei, liittyy kiinteästi uhan arviointiin. Uhka määritellään henkilön subjektiiviseksi tunteeksi siitä, että vaaran todennäköisyys on kasvanut. Syrjinnän ja rasismien aiheuttama seuraus voi tutkijoiden mukaan olla psykologinen, rakenteellinen tai fyysinen. Psykologisia seurauksia voivat olla kokemus leimautumisesta sekä minäkuvan muuttuminen kielteisemmäksi sekä itsetunnon heikkeneminen. Rakenteellisesti syrjinnän ja rasismien kokemukset voivat rajoittaa yksilön mahdollisuuksia tai tiedon saantia, ja estää näin hänen henkilökohtaista tai ammatillista kehittymistään. Fyysinen vaara piilee mahdollisen fyysisen hyökkäyksen lisäksi siinä, että syrjintä ja rasismi voivat toimia pysyvinä stressin lähteinä, ja tämä voi vaikuttaa yksilön fyysiseen terveyteen (Jasinskaja-Lahti ym. 2002, 42). Aiempien tutkimusten mukaan (esim. Barret & Swim 1998) yksilöt pikemminkin aliarvioivat kuin yliarvioivat syrjinnän ja rasismien kokemusten esiintyvyyttä. Tämä ilmenee esimerkiksi niin, että yksilö kertoo kokeneensa itse vähemmän syrjintää kuin muut saman ryhmän jäsenet (esim. Jasinskaja-Lahti ym. 1997).

Toisaalta aliarviointi voi heijastaa myös ihmisten yleisempää taipumusta ylläpitää itsestään “harhakuvaa omasta haavoittumattomuudestaan”, joka tuottaa syrjintää kokeneelle paremman hallinnan tunteen ja itsetunnon (Barret & Swim 1998).

Syrjinnän kohteeksi joutuvan on päätettävä, reagoiko hän ja jos reagoi, miten. Tutkimusten (esim. Swim ym. 1998) mukaan syrjintään ja rasismiin reagoimisen strategioita on erilaisia. Suorissa (konfrontoivissa) tai hyökkäävissä strategioissa syrjintää kokenut tuo avoimesti esiin oman epämiellyttävän olotilansa syrjinnän aiheuttajalle joko sanallisesti tai fyysisellä toiminnallaan, tai ilmoittaa syrjinnästä viranomaisille. Tällainen reagointi voi vähentää syrjintäkokemusten kielteistä vaikutusta, koska se vähentää yksilön avuttomuuden ja uhriksi joutumisen tunnetta. Välttävät (ei-hyökkäävät) ja psyykkiset reaktiot sisältävät puolestaan joko kokemusten passiivista hyväksymistä tai epäsuoraa reagointia niihin. Ne voivat ilmetä esimerkiksi huumorina, kiusaajan tyyntytelynä tai epäsuorana vihamielisyytenä. Psyykkiset reaktiot voidaan jakaa tunnereaktioihin (mm. turhautuminen, viha, ahdistus, masentuneisuus, fyysiset oireet) ja hallintakeinoihin (mm. syrjinnän syiden näkeminen itsensä ulkopuolella, kieltäminen, torjuminen). Välttävät reaktiot voivat suorien reaktioiden tapaan vähentää syrjintäkokemusten kielteistä vaikutusta henkilön henkiseen hyvinvointiin, koska ne ovat tapa välttää suoraa vihamielisyyttä. Ne voivat kuitenkin myös lisätä stressiä, jos syrjintätilanne on jäänyt osin käsittelemättä (Jasinskaja-Lahti ym. 2002, 44-45).

Syitä erilaisiin reagointitapoihin on useita, ja useimmiten yksilö uskoo aikovansa reagoida suoremmin kuin käytännössä toteutuu. Suoran tai hyökkäävän tavan valitsija näkee valintansa edistävän omaa päämääräänsä, esimerkiksi lopettavan syrjintätilanteen ja samalla minimoivan mahdolliset riskit (syrjinnän aiheuttajan mahdollinen kosto, työmahdollisuuden tai työpaikan menettäminen, häiriköksi leimautuminen). Yleisempi reagointitapa on välttävä, ei-hyökkäävä, ja tämä selittää sitä, miksi syrjinnän ja rasismin kokeneet reagoivat harvoin kokemuksiinsa ilmoittamalla niistä viranomaisille (esim. Swim, 1998). Suomessa aiemmin tehtyjen tutkimusten mukaan rekrytointi- ja/tai työsyrynnästä valitetaan vain harvoin (Aaltonen 2014, 34–37). Tähän vaikuttanee se, että työnhakuvaiheessa kohdattua syrjintään on usein erittäin vaikeaa saada oikeutta. Yhteydenoton voidaan pelätä vaikeuttavan omaa asemaa Suomessa, esimerkiksi estävän oleskeluluvan saamisen. Kulttuuritausta vaikuttaa niin ikään reaktion valintaan ja sen myötä syrjintäkokemuksen ja henkisen hyvinvoinnin väliseen yhteyteen (Jasinskaja-Lahti ym. 2002, 46-47).

Työssäni olen ollut kiinnostunut myös siitä, mikä rooli henkilökohtaisella pääomalla ja motivaatiolla on ollut työnhakuprosessissa. Työllistymiseen vaikuttavat aina erilaiset yksilökohtaiset tekijät, jotka voidaan jakaa niihin, joihin yksilö itse ei juurikaan voi vaikuttaa (yksilön ominaisuudet), sekä niihin, joihin yksilö voi ainakin jossain määrin vaikuttaa (yksilön hankkimat pääomat) (Yijälä ym. 2018, 60). Työmarkkinoiden rakenteen ohella maahan muuttaneiden asemaa työelämässä on selitetty

heidän ominaisuuksillaan, joita on jäsennetty pääoman ja resurssin käsitteiden kautta (Forsander (2013, 230–235). Yksilön inhimillinen pääoma on osittain yhteiskuntasidonnaista ja sen keskeinen osatekijä on koulutus, mutta siihen kuuluvat myös ammattitaito, kielitaito ja työkokemus. Työmarkkinoilla inhimillinen pääoma tuottaa parhaan vasteen siellä, missä se on hankittu. Kulttuurinen pääoma ylittää aiemmat kieli- ja ammattitaitovaatimukset, jotka perustuvat muodolliseen oppimiseen ja työkokemukseen. Keskeisin ero näiden kahden välillä työmarkkinoiden näkökulmasta on niiden tuottavuudessa: inhimillinen pääoma parantaa työntekijän tuottavuutta, kulttuurinen pääoma tuo vaikutusvaltaa ja arvostusta, joka puolestaan mahdollistaa osallisuuden. Sosiaalisella pääomalla puolestaan viitataan ihmisten sosiaalisiin verkostoihin, heitä yhdistäviin arvoihin ja normeihin sekä keskinäiseen luottamukseen. Nämä tekijät edistävät verkostoihin kuuluvien ihmisten yhteistoimintaa, resurssien hyödyntämistä ja toimintojen yhteensovittamista. Työllistymistä selittävät tekijät voidaan jakaa ulkoisiin (eksogeeniset tekijät) ja sisäsyntyisiin tekijöihin (endogeeniset tekijät). Ulkoisia tekijöitä ovat yhteiskunnallinen toimintaympäristö sekä ne yleiset olosuhteet, joihin muuttaneet asettuvat ja joissa he etsivät omaa paikkaansa. Näihin tekijöihin vaikuttaa työmarkkinoiden rakenne. Maahan muuttavat alkavat rakentaa uraansa uudessa yhteiskunnassa edellä mainittujen resurssien avulla. Suomeen muuttaessa yksi prosessia hidastava ja vaikeuttava tekijä voi olla se, että myös muuttaneen sosiaalinen rooli ja yhteiskunnallinen asema voivat muuttua. Uudessa yhteiskunnassa esimerkiksi oma status työnhakijana voi olla täysin erilainen kuin lähtömaassa, jos hyvässä työmarkkina-asemassa ollut koulutettu henkilö joutuu aloittamaan uran rakentamisen täysin alusta. Tähän prosessiin vaikuttaa myös työnhakuvaiheessa koettu epäasiallinen kohtelu ja syrjintä.

Tyler & Blader (2000, 35) korostavat, että yksilöä ohjaa myös maahanmuuttokontekstissa sisäinen ja ulkoinen motivaatio. Sisäisesti motivoitunut yksilö hän kokee jonkin asian itsessään arvokkaana tai muutoin merkityksellisenä. Ulkoisella motivaatiolla, jota kutsutaan myös instrumentaaliseksi motivaatioksi, puolestaan viitataan tilanteeseen, jossa jokin asia on pikemminkin väline jonkin ulkoisen asian saavuttamiseksi – tällöin yksilö on motivoitunut maksimoimaan omat etunsa ja minimoimaan mahdolliset haitat. Reagointia stressitekijöihin tutkineet Carver, Sheier ja Weintraub (2006, 127–129) puolestaan painottavat, että yksilö voi pyrkiä toiminnallaan muuttamaan joko olosuhteet toisiksi, tai omaa suhtautumistaan olosuhteisiin. Sisäisessä elämänhallinnassa yksilö kokee pystyvänsä pääpiirteittäin ohjaamaan oman elämänsä kulkua ilman, että ulkopuoliset tekijät pääsevät merkittävästi vaikuttamaan siihen. Carverin mukaan viisi elämänhallinnan kokemusta ylläpitävää tekijää ovat aktiivinen elämänhallinta, suunnitelmallisuus, omaa toimintaa rajoittava elämänhallinta sekä tuen etsiminen liittyen välineellisiin ja tunteellisiin asioihin. Aktiivinen elämänhallinta tarkoittaa haastavaan tai ongelmalliseen tilanteeseen suhtautumista niin, että yksilö pyrkii poistamaan tai muuttamaan stressiä aiheuttavan tekijän vaikutuksia. Suunnitelmallisuus merkitsee erilaisten suhtautumistapojen punnitsemista ongelman suhteen sekä toimintastrategioiden

kehittelyä, ja toimintaa rajoittava elämänhallinta sopivan tilanteen odottamista sekä omien tulevaisuuden suunnitelmien toteuttamisen odottamista ja suuntaamista oikeaan hetkeen. Sosiaalista tukea voidaan hakea joko instrumentaalisesti (tukea, neuvoa ja tietoa) tai sosiaalisesti (tukea tunteisiin).

Stressinsietokyky, kuten myös taito löytää ratkaisuja vaikeilta tuntuviin tilanteisiin on yksilöllistä. Psykologi Albert Bandura (1994, 4–7) korostaa, että yksilön henkilökohtaiset uskomukset omista kyvyistään vaikuttavat toimintaan jopa enemmän kuin kyvyt ja taidot. Yksilön selviytymiskeinojen kannalta olennainen minäpystyvyyden käsite ¹² kuvaa yksilön arviota kyvyistään ja taitojensa riittävydestä tiettyyn toimintaan nähden. Näiden arvioiden perusteella yksilö asettaa tavoitteensa ja valitsee toimintatavat, joiden avulla hän pyrkii saavuttamaan tavoitteensa. Minäpystyvyysteorian lähtökohtana on siis ajatus yksilöstä aktiivisena toimijana, joka on vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa (Bandura 1982, 122–124, 129–131). Bandura (1977, 193–194) tekee jaon minäpystyvyyssodotusten (yksilön arvio omista kyvyistään tuottaa toimintaa, josta seuraa haluttu lopputulos) ja lopputulosodotusten (yksilön arvioita tuloksista, joita tietynlaisesta toiminnasta seuraa) välillä. Minäpystyvyyteen liittyviä lähikäsitteitä ovat itsetunto, minäkäsitys ja hallintakäsitys. Erona minäpystyvyyteen itsetunnolla tarkoitetaan yksilön arviota omasta arvostaan. Vahva minäpystyvyys voi lisätä uskoa omien kykyjen kehittämiseen ja näin ollen vaikuttaa myönteisesti itsetuntoon. Minäkäsitys sisältää kuvauksia ja uskomuksia minän eri osa-alueista (tausta, kehonkuva, itsetunto), jotka muodostuvat kokemusten ja läheisten antaman palautteen kautta (Bandura 1997, 10–11). Hallintakäsityksellä tarkoitetaan puolestaan yksilön uskomuksia kyvyistään ja mahdollisuuksistaan vaikuttaa elämäänsä. Banduran mukaan (1994, 4–7) pystyvyysuskomukset vaikuttavat siihen, kuinka paljon yksilö on valmis käyttämään resursseja (aika, energia, raha) tilanteesta selviytymiseen. Niillä on vaikutusta yksilön toimintaan psykologisten prosessien kautta (kognitiivinen toiminta, motivaatio, tunteet ja valikoimisprosessi). Vaikutukset näkyvät kognitiivisessa toiminnassa tavoitteen asettelussa, tilanteen ennakoinnissa ja toiminnan ylläpidossa. Sillä on vaikutusta myös motivaatioon, koska pystyvyysuskomukset ohjaavat yksilön tavoitteiden asettelua sekä sitä, kuinka paljon vaivaa hän näkee tavoitteiden saavuttamisen eteen. Yksilön pystyvyysuskomuksiin vaikuttavat myös yksilön psyykkiset ja fyysiset olosuhteet (Bandura 1977, 36–38, 195–200, 1982, 126–128). Vallitsevilla olosuhteilla on aina merkitystä asetetun tavoitteen saavuttamisen kannalta.

Minäpystyvyyden rooliin maahan muuttaneiden naisten työnhakuprosessissa on kiinnittänyt huomiota Van Hoya ym. 2019. Työnhaku on prosessi, joka vaatii runsaasti itsesäätelystä. Työnhakuun

¹² Pystyvyysuskomuksia on erilaisia, ja ne voivat vaihdella vaativuudeltaan (tehtävien vaikeusaste) tai tarkkuudeltaan (laaja tai yksityiskohtainen tehtävä). Pystyvyysuskomusten voimakkuus voi myös vaihdella (Bandura 1977, 34–46, 193–194).

käytetty aika ja käytetyt keinot ovat erilaisia ja niiden tehokkuus vaihtelee (verkostoituminen, työnhaku internetissä, työnvälitystoimistojen käyttäminen apuna). Verkostoitumisen kohdalla on havaittu, että maahan muuttaneiden naisten työnhakuvaiheessa hyödyntämät verkostot eivät ole yhtä tiiviitä kuin miehillä. Minäpystyvyydellä onkin näistä syistä merkittävä rooli työnhakuprosessin onnistumisen näkökulmasta. (Van Hoya ym. 2019, 9–11). Aiemmin on oletettu, että maahan muuttaneilla naisilla on heikompi minäpystyvyys uraan näkökulmasta (esim. Hackett & Byars, 1996). Eroja on havaittu myös suhteessa maahan muuttaneisiin miehiin. Näistä syistä on tärkeää ymmärtää, mistä tekijöistä naisten työnhakuun ja uraan liittyvä minäpystyvyyden kokemus muodostuu, miten sen aste vaikuttaa työnhakuprosessissa onnistumiseen ja miten sitä voi tarvittaessa vahvistaa (Van Hoya ym. 2019, 11).

3. Tutkimuksen aineisto ja tutkimuksen eettisyys

Tämän luvun ensimmäisessä alaluvussa esittelen tutkimuskysymykset sekä aineiston. Toisessa luvussa kuvaan valitsemaani analyysimenetelmää, ja kolmannessa luvussa pohdin tutkimuksen kannalta olennaista eettisyyden käsitettä.

3.1 Tutkimuskysymykset ja aineisto

Tarkastelen työssäni laadullisen tutkimuksen keinoin korkeasti koulutettujen maahan muuttaneiden naisten työnhakuprosessiin liittyviä odotuksia, kokemuksia ja tunteita. Tämän työn tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Miten haastateltavien odotukset ja kokemukset työnhakuprosessista kohtasivat?
- 2) Millainen rooli sukupuolella, henkilökohtaisella motivaatiolla, vahvuuksilla sekä ulkopuolisella tuella oli työnhakuprosessissa?
- 3) Miten työnhakuun liittyvät haasteet ja esteet vaikuttivat tutkittavien urapolkuihin?

Tutkimukseni aineisto koostuu 12 Suomeen muuttaneen naisen haastattelusta. Toteutin haastattelut pääosin vuosien 2017–2018 aikana. Suurin osa haastateltavista oli haastattelun toteuttamisajankohtana mukana työelämässä määräaikaaisessa, osa-aikaaisessa tai pysyvässä työsuhteessa. Kontaktoin haastateltavia työni valmistumisvaiheessa huhtikuussa 2019 varmistaakseni, oliko haastateltavien tilanne työmarkkinoilla muuttunut. Haastatteluaineisto osoittautui varsin monipuoliseksi, ja esille nousi paljon teemoja, joita en ollut osannut odottaa. Löysin kaikki haastateltavat työelämäverkostojeni kautta. Olin varustautunut myös lumipallo-otannon hyödyntämiseen, mutta kaikki kontaktoimani henkilöt suostuivat heti haastateltaviksi, joten tämä ei ollut tarpeellista. Kriteereinä haastateltavien valinnalle oli myös korkea-asteen koulutus (suomalaisen koulutusjärjestelmän mukainen ammattikorkeakoulututkinto, alempi tai ylempi yliopistotutkinto). Kaikilla haastateltavilla oli myös omakohtaista kokemusta työnhakuprosessista Suomessa. Aineisto koostuu Euroopasta muuttaneiden Deborahin, Ingridin, Janetin, Olgan, Rebeccan sekä Afrikan mantereelta muuttaneiden Aishan, Jeminan, Mayan ja Noran haastatteluista. Sonia ja Layla muuttivat Suomeen Lähi-Idästä, Anna Aasiasta. Suomeen muutettiin kolmella eri vuosikymmenellä: 1990-, 2000- ja 2010-luvuilla. Haastateltavat ovat syntyneet eri vuosikymmenillä: 1960-, 1970- ja 1980-luvuilla. Kaksi haastateltavaa muutti Suomeen nuoruusiällä, ja suoritti tästä syystä tutkinnon vasta Suomessa. Suomeen aikuisiällä muuttaneista suurimmalla osalla oli työkokemusta koulutustaan vastaavista tehtävistä lähtö- ja/tai syntymämaasta. Haastateltavat asuivat

haastatteluhetkellä pääkaupunkiseudulla, ja suurimmalla osalla on lapsi/lapsia (9/12). Lasten lukumäärä vaihtelee yhden ja kolmen lapsen välillä.

Haastateltavista kymmenen kohdalla muutto Suomeen perustui vapaaehtoisuuteen. Sekä Euroopasta että sen ulkopuolelta muuttaneiden muuttosyyhin lukeutuivat parisuhde ja opinnot. Deborah, Maya ja Olga muuttivat Suomeen puolisoidensa vuoksi. Janet muutti puolisonsa saatua hyvän työtarjoituksen Suomesta. Anna ja Ingrid muuttivat Suomeen opiskelemaan. Opiskelun ja puolison työn vuoksi Suomeen tulevien muutto edustaa niin sanottua väliaikaista muuttoa, sillä työpestin sekä opintojen päätyttyä näiden syiden vuoksi muuttaneet palaavat usein lähtömaahan. Euroopasta muuttanut Rebecca kertoi muuttonsa motiiviksi kotimaansa huonon työllisyystilanteen. Jemina kertoi muuttosyyksi ”nuoruuden hulluuden”. Noran muuttopäätökseen vaikutti Suomessa jo asuvan sukulaisen esimerkki. Lähi-Idästä muuttanut Sonia puolisoineen halusi taata perheen nuorille suomalaisen koulutuksen. Suomen lisäksi harkinnan alla oli muitakin maita, viime kädessä Ruotsi. Sonia kertoi aviomiehensä Nokialla työskennelleen ystävän suosituksen ratkaisseensa asian. Lähi-idän ja Pohjois-Afrikan maista Suomeen muuttaneita osaajia tutkinut Habti (2012) painottaa, että yksi Lähi-idästä ja Pohjois-Afrikan maista tulevien osaajien Suomeen tulon syy on käsitys suomalaisten instituutioiden ja organisaatioiden laadukkuudesta. Kahden haastateltavan kohdalla muutto perustui pakeroon. Aisha ja Layla muuttivat pakoon sotaa, Aisha lapsuusiällä perheensä kanssa, Layla aikuisiällä lapsensa kanssa.

TAULUKKO 1

Haastateltava	Lähtömaa	Syntymävuosi	Suomeen muutto	Koulutus	Muuttosyy
1 Deborah	Eurooppa	1970-luku	2010-luku	yhteiskuntatiede	avioliitto, perheen perustaminen Suomessa
2 Rebecca	Eurooppa	1980-luku	2010-luku	sosiaaliala	lähtömaan huono työllisyystilanne
3 Olga	Eurooppa	1970-luku	2010-luku	sosiaaliala	muutto puolison vuoksi
4 Janet	Eurooppa	1960-luku	2000-luku	luonnontiede	puolison työ Suomessa
5 Ingrid	Eurooppa	1970-luku	1990-luku	taideala	vaihto-opiskeluvuosi Suomessa
6 Nora	Afrikan mantere	1970-luku	1990-luku	sosiaaliala	sukulainen asui Suomessa
7 Jemina	Afrikan mantere	1970-luku	1990-luku	IT-ala	”nuoruuden hulluus”
8 Maya	Afrikan mantere	1970-luku	2000-luku	kaupallinen ala	muutto puolison vuoksi
9 Aisha	Afrikan mantere	1980-luku	1990-luku	sosiaaliala	pakolaisstatus

10 Layla	Lähi-Itä	1970-luku	2000-luku		kiintiöpakolaisen status
11 Sonia	Lähi-Itä	1970-luku	2010-luku	opetusala	toive tarjota lapsille hyvä koulutus Suomessa
12 Anna	Kaakkois-Aasia	1980-luku	2010-luku	sosiaali-ala	kansainvälinen maisteriohjelma Suomessa

Varsinaisten haastattelujen lisäksi toteutin sähköpostitse neljä asiantuntijahaastattelua (liite 4). Asiantuntijahaastateltavat työskentelevät maahan muuttaneita koulutukseen ja työelämään ohjaavissa tehtävissä ja/tai asiantuntijoina kolmannella tai julkisella sektorilla. Haastateltavilla on yhtä lukuun ottamatta maahanmuuttotausta. Käytän asiantuntijahaastateltavista lyhenteitä A1–A4.

TAULUKKO 2

Haastateltava	Lähtömaa	Suomeen muuttovuosi	Työtehtävä	Kokemus työstä maahan muuttaneiden koulutukseen/työhön ohjauksesta
A1	Eurooppa	2000-luku	hankepäällikkö	4-7 vuotta
A2	Eurooppa	1990-luku	projektipäällikkö	yli 7 vuotta
A3	Eurooppa	2000-luku	suunnittelija	1-3 vuotta
A4	Suomi	–	koordinaattori	4-7 vuotta

3.2 Aineiston analyysimenetelmä

Tutkimukseni on luonteeltaan laadullinen eli kvalitatiivinen tapaustutkimus, jolle ei ole olemassa yhtä metodologiaa, teoriaa tai paradigmaa. Se perustuu induktiiviseen prosessiin, jossa edetään yksityisestä yleiseen ja etsitään säännönmukaisuuksia, eikä sen avulla ole mahdollista saavuttaa täydellistä objektiivisuutta (Hirsjärvi & Hurme 2010, 25–26). Käytin tiedonkeruumenetelmänä teemahaastattelua, koska se antoi haastateltaville vapauden kertoa omista kokemuksistaan ja ajatuksistaan. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset olivat kaikille tutkittaville samat, mutta haastateltava sai vastata kysymyksiin ilman valmiita vastausvaihtoehtoja. Haastattelun aihepiirit eli teema-alueet oli ennalta määriteltä, mutta teemojen laajuus ja järjestys vaihtelivat haastattelujen välillä. Menetelmän etuna oli, että se antoi haastateltaville mahdollisuuden kertoa asioista, joita en välttämättä osannut ottaa huomioon (ks. Eskola & Suoranta 2008, 86–87). Etenin siis etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa, korostaen haastateltavien tulkintoja asioista, heidän asioille antamiaan merkityksiä sekä sitä, miten merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa (ks. teemahaastattelusta Tuomi & Sarajärvi 2018, 87–88). Sisällönanalyysi (qualitative content analysis) valikoitui työni aineiston analyysimenetelmäksi, koska sen avulla on mahdollista kuvata ja analysoida dokumenttien sisältöä systemaattisesti sekä luoda tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa (Tuomi ym. 2018, 103, 117). Käytin aineiston analyysissä teemoittelua, eli nostin aineistosta esiin useille haastateltaville yhtenäisiä teemoja. Aineistoa analysoidessani etenin kolmivaiheisen prosessin mukaan: Ensimmäisessä vaiheessa karsin aineistosta pois epäolennaisen (aineiston redusointi). Toisessa vaiheessa ryhmittelin aineistoa ja etsin samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä, ryhmitellen samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ja yhdistellen niitä alaluokiksi (klusterointi). Kolmannessa eli aineiston abstrahointivaiheessa erottelin tutkimuksen kannalta olennaista tietoa, jonka perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Johtopäätöksissä pyrin ymmärtämään, mitä asiat tutkittaville merkitsivät. Tuomi ym. (2018, 103, 123–127) korostaa, että analyysin kaikissa vaiheissa pyritään ymmärtämään tutkittavia heidän omasta näkökulmastaan.

Jaoin haastattelukysymykset kuuden teeman alle:

1. haastateltavan odotukset ja kokemukset työnhausta Suomessa
2. työnhakuun haettu tuki
3. työnhaun aloitus (työhakemukset, kutsut työhaastatteluihin, työhaastatteluihin osallistuminen)

4. mahdolliset kokemukset työnhakuvaiheessa esiintyneestä epäasiallisesta kohtelusta sekä siihen reagoiminen
5. pitkittyneen työnhakuprosessin vaikutukset eri elämäntilanteille
6. oman työnhakuprosessin reflektointi

TAULUKKO 3

teemat	alakohdat
odotukset	englanninkieliset työmarkkinat suomen kielen rooli Suomessa hankitun lisäkoulutuksen rooli
työnhakuun haettu tuki	suomen kielen kurssit TE-palvelut kolmas sektori mentorointiohjelmat vapaaehtoistyö tukityöllistämisen jaksot
työhaun käytännöt	työhaun kulttuurisidonnaisuus työhakemusten lähettäminen haastattelukutsut kokemukset työhaastatteluista
työnhakuprosessissa koettu epäasiallinen ja/tai syrjivä kohtelu	kokemukset epäasiallisesta kohtelusta (syrjintä, rassismi, rodullistaminen)

työnhakuprosessin seuraukset	taloudellinen tilanne tunne-elämä parisuhde ja/tai perhe vanhemmuus syrjivän kohtelun seuraukset
työnhakuprosessin reflektointi	motivaation ja inhimillisen pääoman rooli kehittämisehdotukset

Pyrin kiinnittämään huomiota haastateltaville yhteisiin puheenaiheisiin, puhetapoihin sekä tapoihin selittää omaa toimintaa. Joistakin teemoista puhuttiin merkittävästi toisia vähemmän, osasta vaiettiin kokonaan. Tärkein esiin noussut teema oli työnhaku sekä siihen käytetyn ajan ja työn määrä sekä sitä vaikeuttaneet esteet. Maahanmuuttajuudesta puhuttiin paljon, kuten myös suomen kielen merkityksestä työnhakuprosessissa. Temaattisen tarkastelun jälkeen analysoin aineistoa keskittymällä sosiaalisiiin kategorioihin (sukupuoli, maahanmuuttotausta, ikä) sekä niiden välisiin leikkauspisteisiin. Steel & Tuori (2016) korostavat, etteivät ihmiset välttämättä puhu sosiaalisista kategorioista, vaikka ne vaikuttavat useilla tavoilla heidän kokemuksiinsa ja positioihinsa. Tämänkin aineiston haastateltavat puhuivat sukupuolesta vähemmän eksplisiittisesti työnhakuprosessin yhteydessä.

Haastattelupaikan valinnalla ja tilalla on olennainen rooli haastattelujen onnistumisessa, jotta haastattelujen nauhoittaminen onnistuu eikä äänen laatu kärsi. Ehdotin tästä syystä haastattelupaikaksi usein kirjastoa. Osa haastatteluista toteutettiin kuitenkin haastateltavien työpaikalla, muutama kahvilassa. Kaksi kertaa haastattelutilanteessa oli mukana myös haastateltavan lapsi/lapsia. Toinen näistä haastatteluista jouduttiin keskeyttämään lasten mukana olosta johtuen, ja haastatteluvastuksia täydennettiin tästä syystä jälkikäteen sähköpostitse. Ennen haastattelun aloittamista kerroin haastateltaville perusasiat tutkimuksestani, ja jaoin heille suostumuslomakkeet (liite 1). Kaikki haastateltavat antoivat luvan haastattelun toteuttamiseen. Pyrin selvittämään haastateltaville työni tavoitteet ennen haastattelujen toteuttamista, ja painotin mahdollisuuttani olla käytettävissä tutkimusprosessini ajan, mikäli haastateltaville tulisi kysymyksiä antamiinsa haastatteluihin liittyen. Tämän jälkeen pyysin haastateltavia täyttämään taustatietolomakkeen (liite 2). Taustatietolomakkeen täyttämiseen kulunutta aikaa en laskenut mukaan haastattelun keston.

Olin valmistellut kysymykset etukäteen (liite 3). Taustahaastattelujen kohdalla toteutin haastattelut sähköpostitse (liite 4). Pääaineiston haastattelujen äidinkieli ei ollut suomi, joten pyrin esittämään kysymykset rauhallisesti ja selkeällä suomen kielellä. Tarvittaessa toistin kysymykset. Haastattelusta neljä halusi vastata kysymyksiin kokonaan englanniksi. Englanti ei kuitenkaan välttämättä ollut haastattelujen äidinkieli. Näissä tapauksissa täytesanoja ja epäröintiä esiintyy aineistossa runsaasti. Myös suomeksi vastaavat vaihtoivat ajoittain kielen englanniksi. Suomeksi vastaaminen saattoi aiheuttaa haastateltaville ennakkoimaani enemmän paineita. Osa korosti jo ennen haastattelun alkamista toivovansa, että ”osaa” vastata esittämiini kysymyksiin ”oikein”. Näistä syistä pyrin kiinnittämään erityistä huomiota siihen, että kysymykset tulivat oikein ymmärretyiksi. Haastattelutilanne mahdollisti tämän kysymyslomaketta paremmin.

Haastateltavat puhuivat kolmesta seitsemään kieltä, suurin osa (8/12) puhui kolmesta neljään kieltä. Haastateltavat tuntuivat myös asettavan korkeita tavoitteita suomen kielen tason osaamiselleen. Opettajan koulutuksen saanut Sonia halusi vastata kysymyksiin englanniksi. Hän kertoi kuitenkin opiskelevansa Avoimessa yliopistossa omaa koulutustaan täydentäviä opintoja suomeksi, ja kokevansa, että tenttikirjojen lukeminen suomeksi on helpompaa kuin suomen kielen puhuminen.

Aineistosta nostamissani lainauksissa käytän ... -merkintää tarkoittamaan puheessa pidettyä taukoa ja/tai epäröintiä. Yhdysviivaa käytin silloin, kun puhuja on katkaissut sanan tai lausahduksen. Merkintä /.../ tarkoittaa pidemmän jakson poisjättämistä lainauksesta. Tähän ratkaisuun päädyin niissä tapauksissa, joissa puheenvuoron sisältö tulkintani mukaan olisi saattanut vaarantaa haastateltavan anonymiteetin. Olen toiminut näin myös niissä tapauksissa, joissa olen pitänyt pitkän puheenvuoron yhtä osaa merkittävänä aineiston analyysin näkökulmasta.

3.3 Tutkimuksen eettisyydestä

Pyrin toteuttamaan tutkimukseni eettisesti, hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen (responsible content of research). Aineiston muodostuessa henkilöiden haastatteluista tutkittavan suoja on keskeinen (Tuomi ym. 2018, 149–149, 155). Käytin haastattelusta pseudonyymejä heidän anonymiteettinsa turvaamiseksi. Osa asiantuntijahaastateltavista antoi luvan tietojensa julkaisemiseen, mutta päädyin käyttämään haastateltavista vain lyhenteitä A1–A4. Pääaineiston haastattelujen syntymäaika ja maahanmuuttovuosi on merkitty taulukkoon vuosikymmenen tarkkuudella. Poistin sitaateista viittaukset paikkakuntiin, oppilaitoksiin ja työpaikkoihin.

Tutkijan roolissa keskeistä on kykyä tuomaan esiin haastateltavien kertomukset ja kokemukset ja laadullisessa tutkimuksessa haastattelun tarkoituksena on hyödyntää tutkijan ja haastateltavan välistä vuorovaikutusta (Widerberg 2006, 16). Oinas (2004, 220) kuitenkin korostaa, että haastateltavat

puhuvat aina suhteessa haastattelijaan ja oletuksiinsa häntä ja hänen esitietojaan kohtaan, jolloin valtaero on tutkimuksen sisään rakennettua. Pyrin siis pysymään sukupuolentutkimuksen opiskelijan roolissa tehdessäni tätä tutkimusta, huolimatta aiemmasta työkokemuksestani ja sen myötä saamastani tiedosta sekä ennakko-olettamuksista maahan muuttaneiden naisten työelämäintegraatioon liittyen. Hyväksyin kuitenkin sen, että havainnot ovat aina latautuneita aikaisemmista kokemuksista (Eskola & Suoranta 2008, 15–20). Puolueettomuus nousee kysymykseksi esimerkiksi siinä, pyrkiikö tutkija ymmärtämään ja kuulemaan tiedonantajia itsensä vai suodattuuko tiedonantajien kertomus tutkijan oman kehyksen läpi, jolloin tutkijan ikä, poliittinen asenne, kansalaisuus, virka-asema, uskonto tai muu vastaava seikka siihen, miten hän kuulee ja havainnoi (Tuomi ym. 2018, 160). Suurin osa aineistoni haastateltavista on samaa ikäluokkaa kanssani, ja meitä yhdistää myös sukupuoli sekä koulutus. Olen syntynyt Suomessa, eikä minulla ole omakohtaista kokemusta esimerkiksi pukeutumiseen tai ihonväriin kohdistuvasta epäasiallisesta kohtelusta työnhakuvaiheessa. Kuten Ahmed (2004) korostaa, on tärkeää muistaa, että valkoisuus on näkymätöntä vain siihen sulautuville.

Tutkimuksessani aiheena olivat nimenomaan odotukset ja kokemukset, jolloin haastateltavat joutuivat vertaamaan tilannettaan aiemmin koettuun sekä siihen, olivatko odotukset täyttyneet ja miten tilanne oli vuosien varrella muuttunut. Esimerkiksi kuvaukset kohdekulttuurista voivat rakentua maiden välisten kulttuuristen erojen pohtimiselle. Haastattelutilanteissa läsnä olevat kulttuurierot voivat olla niin ikään olennaisia. Olin tietoinen myös siitä, että työnhakuprosessi oli saattanut olla stressaava elämänvaihe, johon on voinut paljon epävarmuutta ja muutoksia. Käsittelen työnhakuprosessiin sisältynyttä tunnekuormaa tarkemmin luvussa neljä. Tästä minulla on omakohtaista kokemusta, koska suurin osa työsuhteistani on ollut projektiluonteisia ja määräaikaista. Haastateltavat saattoivat kokea aiheen sen omakohtaisuuden vuoksi arkaluonteiseksi. Tällöin tutkijan asema on erityisen haastava. Toisaalta sain sen vaikutelman, että tutkimukseni aihetta pidettiin tärkeänä, ja työnhakuun liittyvistä haasteista, onnistumisista ja kehittämisehdotuksia haluttiin nostaa esiin. Vaikeinta vastaaminen tuntui olevan haastattelurungon niihin kysymyksiin, jotka käsittelivät mahdollista prosessissa koettua epäasiallista kohtelua sekä työnhakuprosessin vaikutuksia itsetuntoon ja parisuhteeseen. Aiheesta vaikenemiseen voi liittyä avuttomuuden, vihan tai pelon tunteiden kokemuksia (Tuomi & Sarajärvi ym. 2018, 93). Raymond Lee (1993, 3) korostaa, että haastattelutilanne ja haastatteluaineisto saattavat vahingoittaa tutkittavaa esimerkiksi näyttäytymällä haastateltavan näkökulmasta yksityiselämää loukkaavana. On myös mahdollista, että haastateltavalle nousee pelon tunteita konkreettisiin, ei-haluttuihin seurauksiin liittyen. Nämä seikat oli mielestäni tärkeää muistaa etenkin syrjivää kohtelua käsittelevien vastausten analyysin kohdalla. Nashin mukaan (2008) intersektionaalisuuden yksi keskeinen haaste liittyy juuri eletyn todellisuuden kokemusten tavoittamiseen.

4. Odotuksia ja kokemuksia työnhausta

Suomeen muuttavista naisista suurin osa muuttaa maahan parisuhteen ja/tai perheen vuoksi, mikä vaikuttaa siihen, ettei opiskelu- tai työpaikkaa välttämättä ole Suomessa valmiina. Kuvaan tässä luvussa haastateltavien odotuksia ja kokemuksia työnhausta Suomesta. Tarkastelen myös sitä, miten ja mistä haastateltavat etsivät ja löysivät tukea työnhakuun, ja millaisia kokemuksia heillä on ollut työhaastatteluista Suomessa.

4.1 Odotukset ja tavoitteet

Uuteen maahan sopeutuminen on aina yksilöllinen prosessi. Se, millaiseksi arki uudessa kotimaassa muodostuu ja miten se koetaan hyvinvoinnin näkökulmasta, riippuu useista tekijöistä. Aineistoni haastateltavilla oli vahva työelämäorientaatio, ja pääsääntöisesti kaikilla oli myönteisiä odotuksia sitä kohtaan, että Suomesta olisi helpohkoa löytää töitä. Kaksi haastateltavaa muutti Suomeen opiskelemaan, muilla ei ollut Suomessa koulutus- tai työpaikkaa Suomessa valmiina. Euroopasta muuttaneet Deborah, Olga ja Janet kertoivat muuttaneensa Suomeen puolisoidensa vuoksi. Deborah ja hänen suomalainen miehensä päättivät muuttaa Suomeen ennen esikoisensa syntymää. Yhteiskuntatieteiden tutkinnon lähtömaassa suorittaneella Deborahilla oli koulutuksen ohella useiden vuosien työkokemus omalta alaltaan, ja ennakko-odotukset olivat korkealla:

Deborah: Ennen kuin tulin? Mitä mä kuvittelin? Mun tilanne oli vähän erilainen, kun tulin raskaaksi, ja mun idea oli menny forward, anyway mulla oli positiivinen..kuvailin positiivisesti... toki mä voin saada töitä jonkun aikaa ja.. ja se oli tosi positiivinen...just aloitin uusi elämä uudestaan ja sit kaikki oli ... minulla oli tosi paljon energiaa ja toiveita...

/.../

Deborah: . mun idea että mä voin aloittaa mun työurani täällä kolmannella sektorilla koska se on ihan lähellä ja sitten mä olen kiinnostunut maahanmuuton eli onko sana politiikasta.. ja myös ajattelin että se on myös enemmän että on helpompaa myös saada työtä..

Deborahilla oli selkeä tavoite äitiysloman ja hoitovapaan jälkeiselle ajalle, ja hän suunnitteli aloittavansa työt kolmannelta sektorilta maahan muuttaneiden kotouttamisen parista. Olgan odotukset olivat myös korkealla. Hän oli varma, että Suomessa on “parempi elämä”. Tavoitteena oli rinnastaa lähtömaassa hankittu sosiaalialan tutkinto, oppia suomea ja päästä sitten koulutustaan vastaaviin töihin. Janet kertoi muuttaneensa Suomeen aviopuolison saatua hyvän työtarjouksen Suomesta. Janetin ennakko-odotukset olivat niin ikään myönteisiä, koska hänelle oli lupailtu työmahdollisuutta puolisonsa uudelta työpaikalta. Euroopasta muuttaneen Rebeccan muuton tavoitteena oli hakea muutosta lähtömaan vaikeaan työllisyystilanteeseen: “..minusta Suomessa on tosi hyvä tilanne, sitten mä tulin Suomeen, koska mä ajattelin, että oli tosi helppo .. etsiä ja löytää

työtä.. mutta kun mä tulin tänne, tilanne oli tosi erilainen...”. Päätöstä juuri Suomeen muuttamisesta vahvistivat aiemmat hyvät kokemukset maasta. Helsinki oli tuttu entuudestaan ja maassa oli jo valmiina suomalaisia ystäviä.

Afrikan mantereelta muuttaneet Jemina, Nora ja Maya kertoivat niin ikään odotusten olleen myönteisiä. Jemina ja Nora aloittivat opiskelun Suomessa, ja suunnittelivat etsivänsä työtä valmistuttuaan. Jemina korosti mielikuvaansa siitä, että Suomessa asiat sujuvat, jos vain on “ahkera ja tekee paljon töitä”. Maya kuvasi odotuksiaan toiveikkaiksi: “Expectations were big, I had been lead to believe by my ex that my experience and level of education was perfect for the Finnish market. I did not expect all the hurdles I have faced and continue to face until I get a job I am content with”. Lähi-Idästä opettajan koulutuksen saanut Sonia uskoi myös vakaasti löytävänsä koulutustaan vastaavaa työtä Suomesta: “ I was really sure, that I could find something. If not teaching, any other thing.. I wanted to something to something. I did not want to sit at home and wait..”.

Anna ja Ingrid muuttivat Suomeen opiskelemaan. Annan tavoitteena oli valmistua ja löytää koulutusta vastaavaa työtä Suomesta. Ingrid sen sijaan aikoi palata vaihto-opiskeluvuoden jälkeen takaisin kotimaahan. Aisha ja Layla muuttivat Suomeen pakolaistatuksella. Aisha kertoi aloittaneensa työnteon Suomessa 14-vuotiaana koululaisena mainoksia jakamalla ja tämän jälkeen hän esimerkiksi teki siivoajan, lähetin ja tulkin työtä. Layla muutti Suomeen aikuisiällä kiintiöpakolaisen statuksella. Ennen Suomeen tuloa Layla asui jonkin aikaa pakolaisena lähtömaan ulkopuolella. Pakolaisuuden kriteerinä on pelko henkilökohtaisesta vainosta esimerkiksi rodun tai poliittisen vakaumuksen perusteella (Himanen & Könönen 2010, 50). Layla kuvasi pakolaisena viettämänsä aikaa raskaaksi: Ruoasta oli niin kova pula, ettei hän syönyt moneen kuukauteen yhtään lämmintä ateriaa. Hän oli joutunut todistamaan väkivaltaa, ja menettänyt lähiomaisiaan. Saatuaan tiedon siirtymisestä Suomeen hän ei osannut kuvitella, että jäisi maahan pysyvästi. Hänellä ei ollut Suomessa ystäviä tai sukulaisia, opiskelu- tai työpaikkaa. Suurimmalla osalla haastateltavista koulutus oli hankittu lähtömaasta (9/12). Vain Jemina, Nora ja Aisha hankkivat koulutuksen kokonaan Suomesta. Vaikka koulutusta vastaavan työn löytäminen oli useiden haastateltavien ensisijainen tavoite, moni kertoi olleensa valmis aloittamaan työnteon koulutusta vastaamattomista tehtävistä. Rebecca kertoi asennoituneensa jo ennen Suomeen muuttoa siihen, että voisi joutua aloittamaan työskentelyn Suomessa alalta, joka ei vastaisi hänen hankkimaansa korkeaa koulutusta. Hän hyväksyi asian, eikä pitänyt sitä ongelmallisena: “.. mä halusin tulla Suomeen .. ei haittaa.. jos mä menin siivoamaan, koska mä tiesin että mun suomen kielen oli nolla, mun englannin kielen taito ei ole niin hyvä.. mutta aina.. on hyvä mennä töihin ja (kotimaassa) ei ole työtä.. mä ajattelin, että jos Suomessa on helpompi, mä menen sinne ja katotaan, ei haittaa jos ei ole oma ala.. “. Myöskään Ingridille koulutusta vastaamattoman työn tekeminen ei näyttäytynyt ongelmallisena.

Haastateltavien kertomuksista käy selkeästi ilmi, että odotusten ja kokemusten välille syntyi ristiriitaa heti työnhaun alkuvaiheesta lähtien. Työni taustahaastateltava (A2) korostaa, että odotukset ja mielikuvat vaihtelevat henkilöiden maahantulovuoden, muuttosyyntä, verkostojen ja taustakoulutuksen mukaan:

A2: "Usein vasta tulleet olettavat, ettei suomen tai ruotsin kielen taitoa tarvita työllistymiseen. Usein myös oletetaan laajempaa sisääntuloammattien valikoimaa, jossa ei suomen kielen taitoa tarvittaisi. Toisilla taas mielikuvat ovat paljon realistisimmat – kansainväliset asiantuntijat monesti ottavat selvää asioista ennen Suomeen muuttoa ja osaavat varautua eteen tuleviin tilanteisiin. He olettavat, että heidän työelämäkokemusta ulkomailla arvostetaan."

Toive työn löytämisestä englanninkielisiltä työmarkkinoilta nousi myös esiin. Esimerkiksi Deborah, Rebecca ja Sonia kertoivat uskoneensa, että töitä löytyisi englannin kielisiltä työmarkkinoilta. Myös Maya kertoi odottaneensa, että Suomessa voisi aloittaa työskentelyn englannin kielellä: "I was looking for English speaking positions relevant to my education (Management), office work, banking, marketing, business related positions such as Account manager/ Officer, Office assistant positions." Lukuisten hakemusten lähettämisestä huolimatta työpaikkaa ei löytynyt, ja hän koki olonsa turhautuneeksi: "... frustrating as the replies that came were mostly negative due to lack of language and no experience in Finland". Maya kertoi yllättyneensä myös siitä, kuinka suuri rooli piilotyöpaikoilla tuntui olevan Suomessa: "... specially now that the recommendation is for a job seeker to go and knock on doors and see if there are positions available as statistics show that 70% of jobs are hidden and not advertised. ... I was at first in shock cause these are not areas I had considered making a career on ...". Aiempien tutkimusten mukaan (esim. Ahmad 2005, 2010) maahan muuttaneet löytävät vain harvoin työllistymismahdollisuuksia työvoimatoimiston tai esimerkiksi lehti-ilmoittelun kautta. Työpaikkailmoittelun siirryttyä pääasiallisesti verkkoon ja sosiaaliseen mediaan (LinkedIn, Twitter, Facebook) työpaikkailmoitusten löytäminen vaatii tietoteknisten taitojen ohella tietoa siitä, mitä sivustoja tai sosiaalisen median tilejä ja ryhmiä kannattaa seurata.

Useille aineiston haastateltaville oli myös tullut yllätyksenä työnantajien asettamat korkeat suomen kielen vaatimukset. Suomeen muuton syy onkin usein yhteydessä suomen kielen taitoon (esim. Nieminen ym. 2015, 45). Huomionarvoista on, että uuden kotimaan valtakielen oppimisen lisäksi myös muilla tekijöillä kuten koulutustaustalla, iällä ja sosiaalisilla verkostoilla voi olla yhteys työllistymiseen ja asemaan työmarkkinoilla. (Busk 2016, 18–19). Aineiston haastateltavat olivat valinneet suomen kielen kotoutumisen kieleksi ja tuntuivat asettavan korkeita vaatimuksia suomen kielen taidon osaamisen tasolleen. He olivat lähteneet hakemaan aktiivisesti tukea suomen kielen taidon oppimiseen ja kehittämiseen. Poikkeuksen tässä muodosti kansainvälisen opiskelijan statuksella Suomeen muuttanut Anna, joka pyrki pärjäämään Suomessa aluksi englannin kielellä. Maahan muuttaneiden heikompaa työmarkkina-asemaa selitetään usein juuri suomen kielen taidon puutteella, mutta toisaalta myös työnantajien asettamia suomen kielen taidon vaatimuksia pidetään usein kohtuuttomina (Ahmad 2010, 75). Tarkastelen tätä teemaa tarkemmin luvussa viisi.

Euroopasta muuttaneista Janet ja Olga kohtasivat työnhaun alkuvaiheessa odottamattomia ongelmia. Janetille oli lupailtu työpaikkaa aviomiehen uudelta työpaikalta, mutta tämä ei toteutunut. Myös osa-aikaisen työn löytyminen osoittautui uudessa maassa haasteelliseksi.

Janet... olen alussa yrittänyt mutta todennäköisesti vähintään minulle se ei onnistunut koska me asuttiin (paikkakunta) ja se on vähän pienempi paikka ja vaikka siellä oli yliopisto ja eurooppalainen (yritys) ja .. se ei onnistunut.. ja en halunnut kokopäivätyötä koska minun miehellä oli todella rankka työ ja pitkät päivät ja sitten paljon matkustaminen ja sitten jos on kaksi lasta jotka pitää nyt myös vielä oppia (omaa kieltä) kotona kunnolla .. sitten se ei onnistunut..

Janet kertoi päätyneensä etsimään osa-aikaista työtä perheen kokonaistilanteen vuoksi. Aviomies oli paljon poissa kotoa töiden vuoksi, ja perheen lapset tarvitsivat vanhempien tukea uudessa maassa. Janet, kuten myös Olga, koki ettei Suomessa myöskään arvosteta muualta hankittua tutkintoa. Tutkimusten mukaan maahan muuttaneet, jotka ovat suorittaneet ulkomaisen korkeakoulu- tai ammattitutkinnon, ovatkin selvästi harvemmin koulutustaan vastaavassa työssä kuin sellaiset taustoiltaan vastaavanlaiset muuttajat, jotka ovat suorittaneet suomalaisen tutkinnon tai hankkineet suomalaisen tutkinnon entisen lisäksi (Sutela 2005). Tästä oli kokemusta erityisesti Janetilla.

Janet: .. se on se hankala juttu että jos olet ulkomaalainen että teidän tutkintoa tai teidän työkokemus ei katsota riittävästi tai .. että se on riittävä.. sitten pitää aina olla joku suomalainen tutkinto tai suomalainen työkokemus.. se ei arvosteta niin korkeasti .. ja totakai työvoimatoimiston kautta sinun pitää olla kaikki kunnossa tai just tai kaikki ne sopivat paperit ja huomasin että se on ylipäänsä todella vaikea koska tavallisesti siellä on joku suomalainen jolla on sama kyky tai sama tutkinto ja sitten sen lisäksi vielä se suomen kieli ja olet aina heikommassa asemassa .. jos ei ole joku semmoinen erikoiskyky mitä tässä Suomessa tarvitaan.

Janet kertoi kokevansa, ettei Suomessa osata arvostaa muualta muuttaneiden työkokemusta tai tutkintoa, vaan sekä työkokemuksen ja koulutuksen on parempi olla Suomesta.

Tutkinnon rinnastamisen haasteet nousivat esiin opettajaksi valmistuneen Sonian sekä sosiologin tutkinnon suorittaneen Olgan kohdalla. Sonja hakeutui Suomessa täydennyskoulutukseen sekä Avoimeen yliopistoon että toisessa kaupungissa sijaitsevaan korkeakouluun. Tämän työn valmistuessa tutkinnon rinnastaminen ei hänen kohdallaan ollut vielä onnistunut. Myös Olga kohtasi haasteita pyrkimyksessään saada sosiaalialan¹³ tutkinto rinnastettua. Tämä ei onnistunut, ja Olga kertoi ymmärtäneensä, että Suomessa on ”oltava realisti” ja aloitettava ”kaikki ihan alusta”. Olgan kertomuksesta käy ilmi pettymys ja turhautuminen, toisaalta myös realistinen suhtautuminen tilanteen edessä. Saatuaan kielteisen päätöksen tutkinnon rinnastamisesta Olga päätti pyrkiä toisen asteen koulutukseen opiskelemaan lähihoitajan tutkintoa.

Olga: .. mä kokeilen päästä opiskelemaan melkein kaksi vuotta ja minä en voi päästä se oli vähän turhaa.. no ei turhaa mun puolesta vaikka en osaa selittää miksi he eivät halua ottaa mun minä opiskeluun koska

¹³ Sosiaalialalla alan lupa- ja valvontavirasto Valvira voi hakemusten perusteella jo kuulusteluvaiheessa heti ensimmäisen kuulustelun jälkeen myöntää henkilölle rajoitetun toimiluvan. Rajoitettu toimilupa on määräaikainen, ja se myönnetään kuudeksi kuukaudeksi kerrallaan, enintään kahdeksi vuodeksi (Valvira, 2019).

mä olin varma ja mä niin halusin päästä mä mietin en tiedä mistä syystä he eivät selitä miksi minä en pääse ...

Heidi: .. yliopistoon, tarkoitat?

Olga: .. ei, ammattikouluun .. koska kun mä sanoin että mä tiedän että mun pitää opiskella ammattikorkeakoulussa neljä vuotta .. sitten mä lopetin ajatella tästä ja sitten mä . ja sitten mä ajattelin että nyt mun pitää vaihtaa mun ammatti ja mennä opiskelemaan ammattikouluun ja .. se oli näin...

Olga kertoi päässeensä ammatilliseen oppilaitokseen useiden pyrkimiskertojen jälkeen. Hän oli harkinnut myös ammattikorkeakouluun pyrkimistä, mutta valitsi toisen asteen koulutuksen lyhyemmän suoritusajan vuoksi. Perheellisenä ja jo koulutuksen hankkineena neljän vuoden opiskelu ammattikorkeakoulussa tuntui hänen kertomansa mukaan liian pitkältä ajalta. Asiantuntijahaastateltavan (A1) mukaan kokonaan uuden tutkinnon opiskeleminen on tavallista.

“.. Jos ei onni/suhteet sattuu matkalle, sitten todellisuus näyttäyty todella masentavalta aika monen naisen silmissä, varsinkin sitten, kun suurella panostuksella kieli on jo opittu ja ei enää loogisesti ajatellen pitäisi olla enää suuria esteitä työllistyä omalle alalle. Epätoivosta ja ammatillisen itsevarmuuden puutteesta usea lähtee opiskelemaan toista alaa, tai saman alan ammattitutkintoa vaikka taustalla olisi jo maisterintutkinto (esim. ekonomi menee opiskelemaan tradenomiksi tai merkonomiksi).”

Asiantuntijahaastateltavan sitaatista käy ilmi, että päätökseen hankkia kokonaan uusi tutkinto Suomessa voi vaikuttaa itsetunnon laskeminen ja epätoivisuus vallitsevan työmarkkinatilanteen edessä.

4.2 Tuen hakeminen työnhakuprosessiin

Työnhakuprosessin käynnistäminen uudenaikaisessa kieli- ja kulttuuriympäristössä vaatii joustavuutta ja voi olla stressaava prosessi, johon liittyy runsaasti ennakoimattomia tilanteita. Erityisesti maahan muuttaneet joutuvat usein kohtaamaan pyrkiessään työllistymään suuren määrän torjuntaa. Kyky kestää stressiä ja vastoinikäymisiä on aina yksilöllistä, kuten myös taito löytää ratkaisuja vaikeilta tuntuviin tilanteisiin. Huolimatta työnhaun alkuvaiheessa kohdatuista pettymyksistä aineiston haastateltavat pyrkivät löytämään keinoja toimia oman elämäntilanteensa mukaan ja tarjolla olevien mahdollisuuksien rajoissa. Kertomuksista nousi esiin korostunut motivaatio, ja kertomuksista käy ilmi, että he pyrkivät ylläpitämään aktiivista elämänhallintaa eri tavoin, ja hakeneen tukea ja ratkaisuja työnhakuprosessiin. Deborahin, Janetin, Olgan ja Sonian kertomuksista nousi esiin suunnitelmallisuuden ja toimintaa rajoittavan elämänhallinnan käyttäminen. Sonia kertoi hyväksyneensä heti maahanmuuton alkuvaiheessa, että asetettuun päämäärään eli opettajan työn tekemiseen Suomessa voisi kulua pitkä aika. Hän oli asettanut itselleen osatavoitteita, ja edennyt niitä kohti askel kerrallaan. Sonia, kuten muutkin haastateltavat hakivat aktiivisesti instrumentaalista ja sosiaalista tukea työnhakuun. Tukea etsittiin TE-palveluista, kolmannella sektorilla toimivista järjestöistä sekä työuramentorointiohjelmista. Useat mainitsivat myös tehneensä vapaaehtoistyötä saadakseen mielekästä tekemistä ja kartuttaakseen sosiaalisia ja

ammattillisia verkostojaan sekä hyödyntäneensä tukityöllistämisen jaksoja (työharjoittelu, työkokeilu, palkkatuki) päästäkseen kiinni ensimmäiseen työpaikkaan Suomessa. Useista kertomuksista kävi myös ilmi, että työnhakijat olivat hyödyntäneet useita tai lähes kaikkia edellä mainittuja tukimuotoja päästäkseen tavoitteeseensa eli löytääkseen työpaikan Suomesta.

Kokemuksista TE-palveluista kertoi usea haastateltava. Kukaan ei maininnut olleensa asiakkaana työvoiman palvelukeskuksessa (TYP)¹⁴. Kokemukset olivat vaihtelevia. Ingridille ja Laylalle TE-palveluista oli jäänyt myönteinen mielikuva. Deborahin, Janetin ja Sonian kohdalla palvelu ei vastannut odotuksia. Deborah kertoi, ettei saanut tietoja esimerkiksi työkokeilumahdollisuudesta, Janet kuvasi palvelua ”paperien siirtämiseksi”. Sonia kertoi hakeutuneensa TE-palvelujen asiakkaaksi heti maahan tultuaan, mutta joutunut odottamaan kutsua suomen kielen kurssille lähes vuoden. Hän kertoi turhautumisestaan tilanteeseen: ”Just waiting and then.. I kept on sending him (TE-toimiston asiantuntija) e-mails, I am waiting, tell me, please, what can I do.. He said to me, you have to wait. I cannot promise anything”... ”I couldn’t do anything without the language”. Sonia ei kuitenkaan halunnut arvostella vastuutyöntekijänsä palveluohjausta, vaan korosti tämän ymmärtäneen hänen tilannettaan ja olleen ”hyvä tyyppi”.

Sukupuolittuneet työmarkkinat heijastuivat haastattelujen perusteella TE-palvelujen ohjaustyötä tekevien palveluohjaukseen. Haastateltavista useat kertoivat tilanteista, joissa TE-palvelujen asiantuntija oli kehottanut työnhakijaa etsimään työtä koulutusta vastaamattomalta matalalapalkka-alalta, esimerkiksi siivoustyön parista. Kaupalliselta alalta tutkinnon suorittanut ja kansainvälistä työkokemusta alalta omaava Maya kertoi saaneensa ohjeen hakea työtä muiden muassa siivous- ja hoiva-aloilta. Hän kuvaili tuntemuksiaan järkyttyneiksi: ”I was at first in shock cause these are not areas I had considered making a career on ... I was sad, angered, disappointed and feared for my future and felt like a second class citizen..”. Haastateltavilla oli kokemusta kokonaan uudelle alalle kouluttautumiseen kannustamisesta. Tähän, kuten myös siivoustyön tarjoamiseen voi vaikuttaa se, että maahan muuttaneiden – myös korkeasti koulutettujen – asema työnhakijoina on haastava, jolloin minkä tahansa työn tarjoaminen voidaan nähdä ratkaisuna ongelmaan. Deborahia, Jeminaa ja Rebecca oli TE-palvelujen asiantuntijan toimesta kannustettu kouluttautumaan hoiva-alalle. Deborah oli suorittanut yhteiskuntatieteiden alaan kuuluvan koulutuksen, lisäksi hänellä oli koulutusta vastaavaa työkokemusta lähtömaasta.

Deborah: Ajattelin että hän (TE-palvelujen asiantuntija) ei ymmärtänyt mun tilannettani, mitä mä pystyn tekemään mitä en...Eli olin sitä mieltä että hän on vain ehdottanut jotain ”by default “ yleispätevä mitä hänet on ohjattu ehdottamaan. Kaikki tämä tapahtui ilman yksilöllistä tilannearviota.. Kun kaikki muut, minäkin halua tehdä työtä, jossa voin tuntea tyytyväisyyttä.... Ymmärsin, ettei heistä ole apua minun

¹⁴ Vuonna 2013 perustettujen työvoiman palvelukeskusten toimintaa ohjaa laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta. Helsingin TYP koostuu Helsingin kaupungin, Uudenmaan TE-toimiston sekä KELA:n muodostamasta yhteistyöverkostosta, jossa asiakkaalle räätälöidään yksilöllisiä ratkaisuja kohti työelämää.

työllistymiseeni ja en halunnut vaihtaa ammatti vaan ylläpitää minun oman alan jos on mahdollista. Mutta se ei onnistunut näin..

Deborahin kertomuksesta käy ilmi, että hän arveli asiantuntijan ohjaavan häntä saamiensa ohjeiden mukaisesti. Hän itse olisi kuitenkin toivonut saavansa yksilöllisempää ohjausta. Jemina kertoi vastaavasta kokemuksesta, joka kuitenkin tapahtui vasta hänen asuttuaan, opiskeltuaan ja työskennelttyään Suomessa viitisentoista vuotta. Jäätyään työttömäksi lomautuksen seurauksena Jemina hakeutui TE-palvelujen asiakkaaksi. Jemina kuvaili tuntemuksiaan ajalta ”kafkamaisiksi”, koska ”kukaan ei osannut sanoa, mihin ryhmään minä kuulun..” Tarkentaessani, mitä hän tarkoitti ryhmään kuulumisella, Jemina vastasi: ” Olenko minä mamu vai oonko minä suomalainen?”. Rebecca kertomus noudattaa samaa kaavaa. Kysymykseen siitä, mitä hän ajatteli saamastaan ohjeesta koulututtautua kokonaan uudelle alalle, hän vastasi: ”Huono idea, koska he eivät ottaneet huomioon minun kokemusta tai koulutusta... Tulin vihaiseksi. Alusta olen ollut varma, että en halunnut opiskella mitään uutta ja näin sanoin TE-toimistovirkailijalle.” Sosiaalialan koulutuksen jo lähtömaassa saaneena Rebecca ei noudattanut saamaansa ohjetta koulututtautua lähihoitajaksi, vaan alkoi etsiä tietoa muista mahdollisuuksista itsenäisesti: ”Minä itse etsi mihin voin suorittaa kelpoisuuskokeen ja missä ja mitä minun pitää tehdä, koska ei kukaan sanonut, että minun pitää tehdä sitä. Rebecca kertoi saaneensa tukea hankkeesta, joka tukee korkeasti koulutettuja maahan muuttaneiden henkilöiden aiemmin hankitun osaamisen tunnustamista.

TE-palvelujen ohella useat haastateltavat kertoivat hakeneensa tukea työnhakuprosessiin kolmannella sektorilla toimivista järjestöistä ja/tai työuramentorointiohjelmista. Kolmannella sektorilla on Suomessa tärkeä rooli maahan muuttaneille naisille suunnattujen kotouttamispalvelujen ja erityisesti työllistämispalvelujen koordinoijana ja toteuttajana. Euroopan sosiaalirahaston, ELY-keskusten ja Stean rahoittamissa projekteissa sekä kolmannen sektorin ja verkostotoimijoiden koordinoimissa hankkeissa maahan muuttaneet naiset nähdään erityisenä asiakasryhmänä, jolle tarjotaan kohdennettuja palveluja. Yksi esimerkki haastateltavien mainitsemista palveluista on pääkaupunkiseudulla toimivan järjestön koordinoima työllistämiprojekti. Käytän tässä työssä projektista nimeä Mahdollisuus työhön. Projektia rahoitti Uudenmaan TE-palvelut. Tästä syystä on todennäköisestä, että projektin toiminnan pariin hakeuduttiin juuri TE-palvelujen työntekijän ohjaamina. Mahdollisuus työhön –projektissa työskenteli kaksi työntekijää, työharjoittelijoita, työkokeilijoita sekä vapaaehtoisia työntekijöitä, sekä Suomessa syntyneitä että maahan muuttaneita. Projekti oli siis suomalaiselle maahanmuuttotyölle tyypillinen auttaessaan maahan muuttaneita toimimaan ns. kulttuurin välittäjän roolissa (ks. aiheesta esim. Ruhanen ja Martikainen 2008). Henkilökohtaisen ohjauksen ja neuvonnan lisäksi projekti tarjosi viikoittaisia ryhmätapaamisia. Konkreettista tukea oli saatavilla ansioluetteloiden ja työhakemusten työstämiseen. Keskeinen rooli oli tiedon saannilla suomalaisen työelämän pelisäännöistä, työnhaun käytännöistä sekä avoimista työkokeilu-, palkkatuki- ja työpaikoista. Työnhakijoiden tietoteknisiä taitoja kartoitettiin, ja

perustaitojen kehittämiseen tarjottiin tukea. Projektin työntekijät ja vapaaehtoiset tarjosivat konkreettista tukea myös työhaastatteluissa käymiseen. Projektihenkilöstön tarjoama henkilökohtainen ohjaus koettiin tärkeäksi, kuten myös ryhmätoiminnot, jossa tärkeällä sijalla on muiden samassa elämäntilanteessa olevien vertaistuki. Haastattelemani asiantuntija (A1) vahvistaa, että yksilöllistä tukea tarjoavat työllistymisprojektit voivat toimia siltana työnantajien ja työnhakijoiden välillä vähentämällä ennakkoluuloja ja tukemalla naisten myös itsenäisen työnhaun taitoja.

Henkilökohtaista neuvontaa ja vertaistukea hankittiin myös työuramentorointiohjelmista. Mentorointia on käytetty ja käytetään välittämään tietoa ja taitoja kokeneemmilta uutta oppiville, ja erityisesti Yhdysvalloissa ja Euroopassa mentorointia on hyödynnetty yleisesti työvälineenä autettaessa maahan muuttaneita työelämään (Petrovic, 2015, 11). Mentoriohjelmien suosio on kasvanut Suomessakin viime vuosina ja hiljaisen tiedon siirtämisestä on tullut työelämän uusi ilmiö. Mentoreilta haetaan tukea työnhakuun ja uran suunnitteluun. Työuramentorointia voidaan toteuttaa yksilö- tai ryhmämentorointina tai niiden yhdistelmänä. Pääpaino on aktorin auttaminen työhön liittyvissä kysymyksissä, ja mentoroinnin vuorovaikutussuhteen tärkeitä periaatteita ovat osapuolten välinen luottamus ja tasa-arvo (Papunen 2017, 18–19). Haastateltavilla oli kokemuksia pääosin sellaisista ohjelmista, joissa mentorina toimi Suomessa syntynyt, työelämässä oleva korkeasti koulutettu nainen. Ohjelmat toteutettiin suomeksi. Osa oli osallistunut ohjelmaan, jossa mentorit saattoivat olla myös maahanmuuttajataustaisia. Deborahilla oli kokemuksia useista ohjelmista, ja hänen mukaansa ohjelmien suurin anti liittyi mentorin tarjoamaan konkreettiseen tukeen. Sonian kokemukset mentorointiohjelmasta olivat niin ikään myönteisiä. Hän kertoi arvostavansa suuresti mentorinaan toiminutta naista sekä tältä saamaansa tukea: “I was really a lucky one.” She (a mentor) was really helpful to me, she really help me a lot.” Sonian mukaan onnistuneen mentorointiprosessin edellytys on aktorin ja mentorin soveltuminen työskentelemään yhdessä. Osallistuttuaan kahteen mentorointiohjelmaan Janet piti hyödyllisempänä ohjelmaa, jossa mentorina toimi samaa kieltä puhuva, maahanmuuttajataustainen nainen:

Janet: ...sain todella hyvän mentorin.. Hän (nimi) oli todella kiva, koska me puhuimme nyt sama äidinkieli.. tiedän, että te yritätte kaikki tehdä suomen kielellä, mutta me .. meille se oli oikeasti tärkeä, että me voimme oikeasti puhua (kieltä) yhdessä... ja .. se koko juttu meni paljon nopeammin, paljon syvemmin ja se oli paljon parempi ..koska me ymmärrämme toisiamme ja .. henkilökohtaisista asioista.. se ei ollut se ammattimainen ongelma, se oli se henkilökohtainen ongelma.. jos se epävarmuus ja itseluottamus on romahtanut tässä Suomessa, se tarvitaan siihen vähän omaa kulttuuria, että se tukee persoonallisuutta.. se oli todella tärkeää minulle, se on auttanut minua paljon..

Ingrid oli haastateltavista ainoa, joka kertoi toimineensa myös itse mentorina. Hän katsoi kokemustensa lisääntyneen kokeiltuaan sekä aktorin että mentorin roolia. Mentorointiohjelmien vaikuttavuutta tutkittaessa on todettu, että ohjelmaan osallistuminen hyödyttää aktoreita työllistymismahdollisuuksien kohenemisen ja hyvinvoinnin lisääntymisen muodossa. Työllistymiseen ja työllistymismahdollisuuksien kohenemiseen välillisesti liittyviä kokemuksia

olivat myös suomalaisen työ kulttuurin tuntemuksen ja ammatillisten verkostojen lisääntyminen sekä ammatillisen itsetunnon kohentuminen (Papunen 2017, 38).

4.3 Kokemukset työhaastatteluista

Työhaun kulttuurisidonnaisuus nousi esiin haastateltavien kertomuksista. Eri työmarkkina-alueilla vallitsevat erilaiset säännöt, odotukset ja toimintatavat. Euroopasta muuttanut Rebecca kertoi, että hänen syntymämaassaan on tapana hakea työtä toimittamalla ansioluettelo suoraan työpaikan lähijohtajalle. Asiantuntijahaastateltava (A1) vahvisti, että ansioluettelon tekemisen tavat ovat erilaisia eri maissa, eikä lähtömaassa opittu tapa tehdä ansioluettelo välttämättä ole paras mahdollinen tapa toimia Suomessa: ”Se ei useimmiten toimi, jonka tuloksena CV erottuu muiden joukosta liikaa (esim. on 10 sivua pitkä), ja työnantajan automaattinen oletus voi olla, että mikäli ei osata kirjoita tavallista CV:tä, ei osata tehdä muutakaan työtä.” Asiantuntija nosti esiin myös sukupuolen merkityksen: ”..Naiset usein ei uskalla toimia ennen kun tietävän suht varmasti että toimivat oikein kun hakevat jotain tehtävää. Itsekritiikki naisilla näyttää olevan huomattavasti vahvempi kuin useammalla miehellä, esim. kielen osaamisen osalta, ja varsinkin ammatillinen itsevarmuus tuntuu saavansa aika isot iskut Suomeen muuton jälkeen, jos ei oman alan ja tason työpaikkaa saa.” Työni haastateltavat olivat kaikki korkeasti koulutettuja, joista useilla oli taustalla koulutusta vastaavaa työkokemusta.

Suurin osa haastateltavista osasi kolmesta neljään kieltä. Tutkimusten mukaan (esim. Talib & Lipponen 2008, 105–107) korkeasti koulutetut ovat usein tottuneet opiskelemaan vieraita kieliä, ja osaavat näin ollen myös soveltaa aikaisempia oppimismenetelmiään uuden kielen oppimisessa. Kielen oppimiseen aikuisiällä vaikuttaa toki muitakin tekijöitä, esimerkiksi kielelle altistuminen tai taloudelliset tekijät. Myös lähtömaassa hankitulla koulutuksella on todettu olevan vaikutusta kielen oppimiseen, kuten myös yksilön omalla kielellisellä lahjakkuudella ja motivaatiolla oppia kieltä. Haastateltavien valmiudet lähteä etsimään tietoa ja tukea työnhakuun Suomessa olivat tulkintani mukaan hyvät, kuten myös työhaussa tarvittavat tietotekniset taidot. Olga oli haastateltavista ainoa, joka nosti esiin puutteellisten tietoteknisten taitojen roolin. Puutteelliset tieto- ja viestintätekniikan taidot voivatkin merkittävästi vaikeuttaa työnhakuprosessia. Työni asiantuntijahaastateltava (A1) kertoi, että korkeasti koulutetuilla maahan muuttaneilla naisilla on yleisesti hyvät lähtökohdat työnhakuun. Asiantuntijahaastateltava (A1) kuvasi, että haasteita voi nousta esiin siinä vaiheessa, kun pitäisi toimia ns. kirjaamattoman säännön mukaan: ”Haasteellista on myös usein ”sijoittaa” omaa osaaminen ja kokemus suomalaisissa työmarkkinoissa. Työtehtävien nimikkeet ja sisällöt eroavat suuresti eri maiden työmarkkinoilla, mikäli ei löydä (tai ei osa etsiä) tietoa eri töiden sisällöstä ja vaatimuksista, on erittäin vaikea osata hakea itselle oikea paikka, joka vastaisi osaamistaustaa.”

Rebecca muisteli lähettäneensä yhden vuoden aikana 250–300 hakemusta, ja saaneensa kutsun työhaastatteluun lähetettyjen hakemusten perusteella neljä kertaa. Deborah oli lähettänyt ensimmäisen vuoden aikana kolmisenkymmentä hakemusta. Kutsuja haastatteluihin ei tullut. Seuraavana vuonna hän sai kutsun työkokeilupaikan haastatteluun. Tehtävä ei vastannut koulutusta, mutta Deborah otti tarjotun paikan vastaan. Layla muisteli lähettäneensä parisataa hakemusta puolessa vuodessa, saamatta kutsuja työhaastatteluihin. Hän kertoi olleensa valmis muuttamaan työn vuoksi mihin päin Suomea tahansa, ja harkinneensa myös Ruotsiin muuttamista, koska oli kuullut maan paremmista työllistymismahdollisuuksista. Aisha kertoi kokevansa, että on Suomen kansalainen, mutta uskovansa, työpaikoista kilpailtaessa etnisyydellä, uskonnolla ja sukupuolella on merkitystä.

Aisha: ... etnisyys, uskonto ja sukupuoli niillä on rooli, silloin kun mä haen duunia.. että mun pitää vakuuttaa se joka on niinku palkkaamassa töihin, että minä en ole riski, et mä en aio vaan rukoilla koko päivää, ja joo mulla on outo kulttuuri mutta en ehkä tule töihin haisten vahvoilta mausteilta.. ..

/.../

..siis sieltä tulee välillä tosi outoja kysymyksiä..mistä päästään näihin negatiivisempiin työhakemustilanteisiin..

Aisha koki, että joutuu työtä hakiessaan tekemään Suomessa syntyneitä enemmän töitä sen eteen, että pystyy vakuuttamaan työnantajan. Haastateltavat kertoivat kokemuksistaan työhaastatteluissa. Kokemuksia oli sekä yksilö- että ryhmähaastatteluista (ml. työharjoittelu-, työkokeilu- ja palkkatukipaikkojen haastattelut). Siihen, kuka saa kutsun työhaastatteluun, vaikuttaa moni tekijä.

Yksilöhaastatteluun osallistumista kuvasi Janet, joka oli hakenut työpaikkaa ilmoituksen perusteella. Tehtävänkuvauksessa oli korostettu, ettei avoinna olevassa tehtävässä vaadita suomen kielen osaamista, koska työskentely tulisi toteutumaan englanninkielisessä työympäristössä.

Janet: ..siellä (ilmoituksessa) luki, että ei tarvitse osata suomea, koska se oli englannin kielen kieliympäristö, mutta kuitenkin sitten haastattelussa ne sitten kysyivät minulta, laittoivat joku taulukot suomen kielellä, että voisin hoitaa ne, ja sitten se oli vähän yllätyksenä.. ja tottakai se suomalainen sai sen työpaikan koska hän osasi suomea... en tiedä onko se epäoikeudenmukaista, mutta jos lukee siellä hakemuksessa, että ei tarvitse nyt suomea, ja sitten haastattelussa testataan, miten hyvin sinä puhut suomea, se on minulle vähän nolo fiilis.. ja se tuntui ihan näin, että minä olin kutsunut, mutta oli jo ihan selvää, että se suomalainen saa sen työpaikan, ja sitten en halunnut mennä sinne turhaan.. että heidän vaatimus on täytetty että kutsua ulkomaalaisia, mutta on ihan selvää, että se suomalainen saa sen työpaikan ja sitten se tuntui vähän nolo..

Janet koki haastattelutilanteen epämiellyttävänä, koska oli olettanut, etteivät työtehtävät vaadi suomen kielen osaamista. Haastattelussa hänen suomen kielen taitoaan oli kuitenkin testattu. Deborahilla ja Rebeccalla oli samankaltaisia kokemuksia ryhmähaastattelusta. Vaikka Rebeccan suomen kielen taito oli hyvä, hän koki epäonnistuneensa.

Rebecca: ..oli ryhmähaastattelu.. ja oli tosi vaikea minulle.. koska kaikki muut olivat suomalaiset, ja minä maahanmuuttaja, ja vielä en puhu suomea ihan hyvin.. ja sinä voit kuvitella, kaikki muut suomalaiset... ja minä .. mä tulin nopeasti hermostuneeksi.. ja joskus en ymmärtänyt mitään.. ja oli tosi huono kokemus.. minusta ryhmähaastattelu ei ole hyvä.. ei kenellekään minusta

... ja sit me tarvitaan puhua keskustella ja kun kaikki oli alkaneet puhua mä olen lukenut vielä ymmärrätkö .. koska tarvitaan enemmän aikaa ja sitten .. he vain keskusteleivat ja sitten mä en pystynyt mitään ja sitten mä vaan kysyin jotain että en ole ilman puhua..

Se, miten hyvä suomen kielen taito määritellään, on aina tilannesidonnaista. Työnantaja voi aina vedota työnhakijan puutteelliseen suomen kielen taitoon, vaikka todelliset syyt palkkaamatta jättämiseen olisivat muualla (Forsander 2013, 236). Täydellisen suomen kielen osaamisen vaatimus voi toimia myös syrjinnän välineenä työmarkkinoilla. Rebeccan toisessa esiin nostamassa kokemuksessa korostui myös vuorovaikutuksen puute haastattelijan ja haastateltavan välillä.

Rebecca: .. joo, ja tämä ryhmähaastattelussa mä muistin me oltiin neljä naista, ja pomo aluksi hän puhui kaikkien kanssa, mutta kesken hän puhui vain suomalaisille, ei minulle..

Heidi: Eli hän ohitti sinut?

Rebecca: joo, minusta oli tosi huono kokemus.. ja kun mä menin pois sieltä, mä sanoin voi ei.. koska mä menin sinne, mä menin haastatteluun ja mä tiedän. että varmaan minä en saa tätä työtä, mutta aina on hyvä mennä ja kokeilla.. mutta oli tosi huono, vaikka mä teistin, että joo mä en saa tätä työtä, ei haittaa, mutta .. vähän_vuorovaikutus puuttuu.. vähän huono..

Heidi: .. miten reagoit siinä tilanteessa.. kun sä huomasit, että sulle ei puhuta?

Rebecca: .. mä vastasin joo. kuitenkin .. vastasin.. se on kuitenkin että hei, moi, olen täällä vielä.. mutta mä vastasin.. hän ei kysy minulta, mutta ei haittaa, mä vastaan..

Rebeccan kokemus ryhmähaastattelutilanteista ja haastattelijan roolista osoitti, ettei työnantajan edustaja huomioinut hänen rooliaan ja tarjonnut tukea tilanteesta selviytymiseen. Haluttomuutta toteuttaa ja edistää yhdenvertaisen kohtelun periaatetta maahan muuttaneiden työnhakijoiden kohdalla voidaan pitää epäoikeudenmukaisena kohteluna (ks. esim. Verlot 2002). Janetin, Deborahin ja Rebeccan tilanteita yhdisti se, että he selittivät omia epäonnistumisen kokemuksiaan riittämättömällä suomen kielen taidollaan, ja työnantajan käytös työhaastattelutilanteessa sekä rekrytoimatta jättämisen päätös vahvistavat tätä kokemusta.

Suurimmalla osalla haastateltavista ensimmäisen työmahdollisuuden löytäminen Suomesta oli muodostunut haasteelliseksi. Tietoa työmahdollisuuksista sekä piilotyöpaikoista oli löydetty työllistämisprojekteissa, mentorointiohjelmissa sekä vapaaehtoistyössä luotujen verkostojen kautta. Sosiaalisilla verkostoilla onkin merkittävä rooli maahan muuttaneiden kohdalla työpaikan löytämisessä. Anna kertoi saaneensa vapaaehtoistyön kautta työnhaussa tarvittavia verkostoja ja lopulta työpaikan. Layla korosti sosiaalisten verkostojen vahvistavan osallistumista ja sen myötä osallisuutta: “.. jos sinulla on verkosto, enemmän mahdollisuuksia kehittää kielitaitoa ja aidossa ympäristössä kohdata suomalaista kulttuuria ja nämä aidot kohtaamiset ovat tärkeitä, auttavat aidosti vielä muokata oma identiteettisiä ja ymmärtää oma roolisi uudessa kotimaassa.. jopa ennen kielitaitoa..”. Kokemuksia tukityöllistämisestä oli useilla (työharjoittelu, työkokeilu, palkkatuki). Näiden kokemusten katsottiin tarjonneen mahdollisuuden oppia suomea aidossa työelämäympäristössä, lisänneen tietoutta työelämän erityispiirteistä Suomessa sekä tarjonneen mahdollisuuksia verkostoitua. Myös työni asiantuntijahaastateltava (A1) korosti tukityöllistämisen

hyödyllisyyttä: “Olennaista on, että tukityöllistämisen jaksot sijoittuvat tarpeeksi lähelle työnhakijan osaamista ja alaa. Sillä pääsee tutustumaan työkuultuuriin, ympäristöön ja käytäntöihin. Samalla verkostotkin voi kasvaa jaa mahdollisesti löytyy suosittelija seuraavaan työhakemukseen. On tärkeä osoittaa aktiivisuutta vaikka ei ole töissä”. Tukityöllistämisen kenttä voi kuitenkin muodostua maahan muuttaneelle naiselle kehäksi, josta ei ole ulospääsyä paremmin palkattuihin työsuhteisiin (esim. Forsander 2002, 142, Povrzanovic Frykman 2012). Ongelmallista kuitenkin on, jos työharjoittelut muodostuvat ainoiksi keinoiksi päästä kiinni oman alan töihin. (Kyhä 2011, 181–182, 195). Tukityöllistäminen työpaikkoihin, joissa työntekijä ei voi käyttää suomen kieltä, voi niin ikään muodostua pidemmän päälle haasteeksi. Steel & Tuori (2017, 19) painottavat omassa tutkimuksessaan, että työnhakijan äidinkielellä tai muilla relevanteilla ”ei-kotimaisilla” kielillä saattaa käytännössä olla suuri merkitys työllistymiseen. Samanaikaisesti kun äidinkieli on mahdollisuus, se saattaa myös marginalisoida, lokeroida työskentelemään vain muiden ulkomaalaistaustaisen parissa (Forsander 2002). Tästä voi seurata myös se, että maahan muuttaneet voidaan myös nähdä yksinomaan kielen, kulttuurin ja maahanmuuttajuuden osaajina ilman, että työelämä olisi aidosti inklusiivinen.

5. Työnhakuprosessin seurauksia

Työni toisessa analyysiluvussa tarkastelen aineiston haastateltavien kokemuksia työnhakuprosessin seurauksista. Suurimman osan kohdalla työnhakuun liittyvät odotukset ja kokemukset eivät kohdanneet. Työhaun alkuvaiheessa kohdattiin odottamattomia pettymyksiä, ja työnhakuprosessista muodostui oletettua pidempi. Alaluvussa 5.2 kuvaan haastateltavien kokemuksia syrjinnästä, rasismista ja rodullistamisesta, ja luvussa 5.3 kuvaan niihin reagoimisen strategioita sekä seurauksia.

5.1 Pitkittyneen työnhakuprosessin seurauksia

Teemahaastattelujen lopuksi kysyin, miten työnhakuprosessi oli vaikuttanut haastateltavien elämän eri osa-alueisiin. Ansiotulon lisäksi työn tekeminen laajentaa yksilön sosiaalista verkostoa ja lisää yhteyksiä työelämään ja yhteiskuntaan. Työnteko on keskeinen osa aikuisen ihmisen elämää, ja työttömyyden tiedetään heikentävän yksilön kokemaa hyvinvointia.

Maahan muuttaneet kohtaavat uudessa maassa usein psyykkisesti kuormittavia tilanteita esimerkiksi kielimuurin, kulttuurierojen ja erilaisten käytösnormien sekä heihin kohdistuvien ennakkoluulojen vuoksi. Yhteentörmäykset saattavat vaikuttaa negatiivisesti yksilön sopeutumisprosessiin ja ulottua usealle sopeutumisen osa-alueelle, taloudellinen sopeutuminen mukaan lukien (Yijälä ym. 2018, 61). Auren (2013) mukaan vaikeudet integroitua työelämään voivat aiheuttaa voimakkaitakin negatiivisia tunteita, koska töissä käyminen on keskeinen osa aikuisen ihmisen elämää ja yhteisön täysivaltaisena jäsenenä toimimista. Mikäli maahan muuttaneen tietoja ja taitoja ei uudessa maassa tunnusteta eikä hän näin ollen työllisty osaamistaan vastaaviin tehtäviin, yksilö saattaa kokea tunnetta oman minuutensa kadottamisesta ja yhteisön ulkopuolelle jäämisestä. Kyky säädellä tunteita vaikeissa tilanteissa helpottaa uuteen maahan sopeutumista. Mikäli emotionaalinen säätely ei onnistu, kulttuurien väliset kohtaamiset saattavat johtaa negatiivisiin kokemuksiin, turhautumiseen, stereotyyppiseen asennoitumiseen toisen kulttuurin edustajia kohtaan sekä muihin sopeutumisen kannalta haitallisiin reaktioihin (Yijälä ym. 2018, 47). Aineiston haastateltavat kohtasivat odotusten ja kokemusten välisen ristiriidan joutuessaan myöntämään, ettei työpaikkaa Suomesta ollut mahdollista löytää nopeasti. Asiantuntijahaastateltavan (A1) mukaan odotetaan yleisesti, että Suomessa arvostetaan koulutusta ja kokemusta. Työnhakijoille voi tulla yllätyksenä, ettei näin tapahdukaan.

Viisi haastateltavaa nosti esiin odotettua pidemmän työnhakuprosessin vaikutukset toimeentuloon. Deborah kuvasi, että oleminen “ilman rahaa” uudessa maassa erityisesti vanhempana aiheutti stressiä ja pelkoja. Toisaalta hän koki vanhemmuuden tuoneen lisää voimavaroja myös stressistä

selviytymiseen. Janet korosti sitä, miten suuri merkitys itsensä elättämiselle on hyvinvoinnin näkökulmasta. Hän myös korosti puolisonsa työn roolin koko perheen taloudellisen vakauden mahdollistajana: “Suomi on todella kallis maa, jos sinulla ei ole rahaa, olet todella ulkopuolella kaikesta.. ja varsinkin jos lapsia.. kaikki maksaa.. jos eivät mene harrastuksiin, heillä ei ole ystäviä, ei ole verkostoja.. tästä seuraa sitten seuraava ongelma... minun iso huoli, että lapset romahtavat täällä, ja olen tehnyt kaiken mitä mahdollista on, että ne saavat ystäviä ja harrastuksia ja kaikkea..”. Sonia painotti, että oli halunnut aina huolehtia omista henkilökohtaisista menoistaan itse, mutta että ei olisi pärjännyt ilman aviopuolisonsa taloudellista tukea. Ingrid kertoi, ettei ollut nostanut Suomessa koskaan työttömyyspäivärahaa, asuttuaan ja työskenneltään Suomessa yli 20 vuotta. Ingridin työura Suomessa poikkesi muiden haastateltavien tilanteesta, koska hän oli toiminut suurimman osan ajasta projektiluonteisissa tehtävissä sekä pienyrittäjänä. Työuran katkosten aikana hän oli rahoittanut elämisen tekemällä keikkatöitä työskentelemällä kesäaikaan puutarhatöissä hautausmaalla ja talviaikaan lumenluojana. Layla kertoi eläneensä ensimmäiset vuodet Suomessa köyhyydessä. Vaikka hän ei uskonut jäävänsä Suomeen pitkäksi ajaksi, hän hakeutui suomen kielen kursseille ja alkoi opiskella määrätietoisesti suomea. Hän korosti, ettei ollut halunnut pyytää sosiaalitoimistosta tukea suomen kielen kursseihin, vaan maksanut kurssit itse tekemällä siivoustyötä. Työttömyys ja taloudellinen riippuvuus puolisoista ja/tai tulonsiirroista tuntuivat kuormittaneen haastateltavia, jotka pitivät työntekoa ja oman elannon hankkimista itsestään selvinä asioina. Sekä Ingridin että Laylan kertomuksessa painottui haluttomuus tukeutua yhteiskunnan tarjoamaan tukea. Pitkittyneen työnhaun ja työttömyyden seurauksista jaksamiselle ja itsetunnolle kertoivat Deborah ja Janet. Deborah kuvasi työnhakuprosessiin sisältyvän työttömyysjakson olleen elämänsä rankinta aikaa ja aiheuttaneen fyysisiä ja psyykkisiä ongelmia.

Deborah: Pitkä työnhakuaika ilman tuloksia sai minut tuntemaan itseni vähempi arvokkaaksi. Olen alkanut kyseenalaistaa itseni ja taitojani . Se aiheutti stressiä ja myös fyysisiä oireita (esim. minulla todettiin vatsahaava).

/.../

Deborah: I needed to start new life from the scratch. Somewhere else I had good life and being recognized, here I was nobody with no life history, friends etc. Constant struggle for a spot in this society where I can be accepted as an equal be seen and recognized with all what I can offer. Regardless of all things what usually very new environment offers as a challenge I had to start learning and talking new language.

Deborah kuvasi pitkittyneen työttömyyden aiheuttamia seuraukset fyysiselle ja psyykkiselle hyvinvoinnille ja kertoi tilanteen vaikuttaneen myös parisuhteeseen luomalla “jatkuvan epätasapainon tunteen” sekä stressiä, hermostuneisuutta ja avioeroajatuksia. Olga kertoi kokeneensa perhe-elämän ja opintojen yhteensovittamisen haastavaksi: “... mä mun ajatuksia oli vain opiskelussa koska se oli vaikeaa mun pitää tehdä läksyjä melkein joka päivä.. ja vielä minulla on lapset, ja se on myös tosi tärkeä ja ehkä se on tärkeempi kuin mies sori mutta se on mun lapset ..”. Myös Janet kuvasi pitkittyneen työnhakuprosessin vaikutusta parisuhteelle:

Janet: .. no joo se oli vaikeaa aikaa meille kaikille... sitten vähän ekstra työtä... oli joskus vähän turhaa.. sitten kasvattaa lapsia on jo paljon vaatimuksia ja jos menet ulkomaille, se on vielä vaikeampi, jos et ole diplomaatti tai jotakin ja kaikki hoidetaan..

Heidi: "En pysty edes kuvittelemaan..."

Janet: .. minä oikeasti en suosittelen.. nyt jos katson taaksepäin, minä en suosittelen sen.. enää sitten.. jos olet .. se kannattaa vain, jos sinulla on todella hyvä työtä ja tukea .. yrittäjyyttä tai työpaikalta siihen perheeseen, muuten.. en tiedä.. se on vaikeaa.

Laylan tausta erosi muista haastateltavista. Hän muutti Suomeen kiintiöpakolaisen statuksella, asuttuaan sitä ennen pakolaisena syntymämaansa ulkopuolella. Tutkimusten mukaan rankka muuttoa edeltävä elämäntilanne – elämä sodan keskellä, nähty ja koettu väkivalta ja epävarmuus tulevaisuudesta – on arkipäivää myös monelle Suomeen hiljattain tulleelle turvapaikanhakijalle, minkä vuoksi heidän hyvinvointinsa on koetuksella. Mikäli yksilö on kokenut traumaattisia tapahtumia, ne saattavat pitkittää merkittävästi sopeutumisprosessia (Castaneda ym. 2015). Esimerkiksi trauman jälkeisen stressioireyhtymän on osoitettu heikentävän keskittymis- ja suorituskykyä sekä muistia, jotka ovat kaikki keskeisiä opeteltaessa uutta kieltä – vaativasta työnhakuprosessista ja uuden (työ)kulttuurin ja -tehtävien omaksumisesta puhumattakaan. Yksilön hyvinvointi voidaankin katsoa yhdeksi työmarkkinoilla hyödylliseksi resurssiksi (health capital) (Yijälä 2018, 64). Layla kertoi rankkojen kokemusten vaikeuttaneen kotoutumisprosessin alkuvaihetta. Hän muutti Suomeen yksinhuoltajana, jäätyään leskeksi, eikä tuntenut Suomesta ketään. Sosiaalityöntekijästä muodostuikin Laylalle tärkeä henkilö, joka antoi tukea ja neuvoja ja auttoi häntä selviytymään vaikean alkuvaiheen läpi.

Parisuhteen ohella haastatteluissa puhuttiin työnhaun ja työelämän sekä vanhemmuuden yhteensovittamisen haasteista. Aineiston haastateltavista suurimmalla osalla (9/12) on lapsi/lapsia, ja perheen lasten hyvinvointi ja sopeutuminen uuteen kotimaahan korostui haastateltavien kertomuksissa. Haastateltavista vain yksi nosti oma-aloitteisesti esiin aviopuolison roolin lastenhoitovelvoitteiden jakamisessa. Janet painotti tehneensä omaehtoisen valinnan keskittyessään monta vuotta lastensa hyvinvoinnin turvaamiseen uudessa kotimaassa. Tähän oli vaikuttanut työn löytämisen vaikeus. Janet kuvasi vuosia työelämän ulkopuolella raskaiksi. Huoli ulottui myös lapsiin: "...minun iso huoli, että lapset romahtavat täällä, ja olen tehnyt kaiken mitä mahdollista on, että ne saavat ystäviä ja harrastuksia ja kaikkea...". Suomessa naisen voi olla vaikeaa saada ympäröivän yhteiskunnan arvostusta jäämällä kotiin, ja tietoisuus arvostuksen puutteesta voi korostaa ilmiötä. Suomessa kotivanhemmuus voidaan kokea yksinäisenä ilman suvun naisten / jäsenten sosiaalista arjen verkostoa. Yksinäisyyden tunnetta voi lisätä suomalaisen yhteiskunnan sulkeutuneisuus ja suomalaisten etäinen vuorovaikutus muualta muuttaneita kohtaan. Ristiriita korostuu, mikäli muuttavan lähtömaassa kotiäitiys on itsestään selvää ja arvostettua (esim. Säävälä 2007, Lainiala & Säävälä 2010, 32–33). Janet käytti haastattelussa ilmaisua "romahtamisen kokemus". Hän koki, että vaikka hän oli panostanut aikaa perheen lasten hyvinvoinnin

varmistamiseen uudessa maassa, perheeseen panostamisen kautta on turha odottaa Suomessa arvostusta:

Janet: ..koska tässä Suomessa, jos etsit joku kunnioitusta, pitää olla rahaa ja olla töissä.. se on se ainoa mahdollisuus saada, jos et ole .. taiteilija tai jotakin.. mutta se on myös työ.. uskon, että äidille kotona se on todella rankkaa. .. vielä vähemmän (arvostetaan) kuin (lähtömaa)... vain tämä äitien olemisen kautta saat joku kunnioitusta.. mutta Suomessa tuntuu näin, että se on semmoinen lisätyötä, mitä sinun pitää tehdä, mutta sen kunnioitus tulee työn kautta vain, sitten pitää olla samalla ajalla pomo tai jotakin ..

/.../

Janet: ...ja sen lisäksi Suomessa pitää osata hoitaa sen lapsen juttu.. sitten se on todella paljon vaatimus Suomessa naisille.. minun mielestä pitää olla tosi vahva ja tehdä kova urakka että saa sitten naisena kunnioitusta täällä .. mutta ei se haittaa, minulla oli minun omat arvot, ja sitten minä halusin, että lapset oppivat nyt kunnon (äidinkieli), sitten on minulla tuntui, että en nyt halua mennä nyt .. töihin.. että ne lapset kärsivät, se ei ollut minulle nyt ratkaisu.. sitten olin nyt ratkaistanut, että okei, minä kärsin niin kauan, kun ne ovat siellä .. hyvällä paikalla.. mutta .. joo.. kärsiminen tulee .. koska ..minä olen nyt valkoinen henkilö.. ja sitten ihan eurooppalainen, mutta uskon, että se on vielä vielä vaikeampi naisille, jotka tulevat Arabiasta tai en tiedä mistä vaan.. koska heillä.. jos heillä ei ole omaa verkostoa oman kulttuurin sisällä Suomessa, uskon että se on todella rankkaa heille..

Janetin kokemuksissa korostui useaan otteeseen perheellisiin naisiin suomalaisessa yhteiskunnassa korostetut vaatimukset. Hän pohti myös maahan muuttavan naisen lähtömaan vaikutusta selviytymiseen vanhempana Suomessa, ja katsoi Euroopasta muuttavan olevan tilanteessa vahvemmillä kuin esimerkiksi Lähi-Idästä muuttavan. Rajaksen (2015, 52–53) mukaan lasten kasvatus ja sukupuolten väliset suhteet määritelläänkin Suomessakin lähtökohtaisesti valtakulttuurin mukaisiksi. Maahan muuttaneet ohjataan ilmentämään tai sietämään ”vahvaa suomalaista naiseutta” (Tuori 2009, 116).

Huolimatta kokemuksistaan ja havainnoistaan Janet pyrki huomioimaan perheen kokonaistilanteen ja päätti toimia oikeaksi kokemallaan tavalla, keskittyen perheen lasten hoitamiseen kotona heidän ollessaan pieniä. Päätökseen vaikutti se, ettei Janet yrityksistä huolimatta onnistunut löytämään edes koulutustaan vastaavaa osa-aikatyötä Suomesta. Aviopuolison työtilanteella oli myös merkitystä: Janet kertoi puolisonsa tehneen kyseisenä ajanjaksona paljon töitä vaativassa projektissa ja olleen paljon työmatkoilla. Janet ei halunnut perheen lasten kärsivän molempien vanhempien poissaolosta uudessa kotimaassa. Janetin kohdalla työelämästä pois jättäytyminen oli osin pakon sanelemaa ja hän hyväksyi tilanteen sen oletetun väliaikaisuuden vuoksi. Janetin toiminnassa voikin nähdä toteutuneen Carverin toimintaa rajoittavan elämänhallinnan mallin, jossa hyväksytään vallitseva tilanne ja siirretään omia tulevaisuuden suunnitelmia myöhemmäksi.

Yksinhuoltajuuden nosti esiin kolme haastateltavaa; Aisha, Layla ja Olga. Aisha koki työnhaun, työelämän ja vanhemmuuden yhteensovittamisen raskaaksi suomalaisessa yhteiskunnassa. Hän pohti lapsiin ja kodinhoitoon liittyvän metatyön määrää ja sen kuormittavuutta. Tästä huolimatta hän oli rakentanut työuraansa määrätietoisesti ja onnistuneesti Suomessa. Layla kuvasi yksinhuoltajuuden tuottaneen haasteita vain työnhakuvaiheessa, kun päiväkotipaikan löytäminen lapselle oli kestänyt

odotettua pidempään. Toisessa yhteydessä hän korosti, ettei koe työelämän ja vanhemmuuden yhdistämistä ongelmalliseksi, vaan on päinvastoin ylpeä siitä, että on kyennyt yhdistämään vanhemmuuden ja kokopäivätyön Suomessa sekä luomaan työuraa vaikeista lähtökohdista huolimatta.

5.2 Kokemuksia syrjinnästä ja rasismista

Analysoin tässä luvussa haastatteluista esiin nousseita syrjivän kohtelun kokemuksia sekä niihin reagoimisen tapoja. On mahdollista, että tähän kysymykseen ei ollut helppoa vastata tai ettei aiheesta haluttu puhua. Steel & Tuori (2017, 17) korostavat, että epätasa-arvoisuuksista tai syrjinnästä voi vaieta monilla eri tavoin: niiden merkitystä voi vähätellä tai puhua niistä oman itsen tai työorganisaation ulkopuolella. Vaikeneminen ei kuitenkaan ole usein välttämättä täydellistä vaan enemmänkin yhdistelmä epätasa-arvoisuuksista puhumista ja vaikenemista. Vaikeneminen näyttää olevan keskeinen osa intersektionaalista identiteettityötä, jonka avulla voidaan esimerkiksi pyrkiä rakentamaan positiivista työhön liittyvää identiteettiä epäsuotuisasta asemasta (ks. myös Tuori 2014), tai vaikenemisen kautta voidaan hakea etäisyyttä uhrin asemaan.

Maahan muuttaneet naiset kohtaavat työnhakuvaiheessa ja työelämässä syrjintää, joka liittyy määräaikaisiin työsuhteisiin, palkkaan ja/tai perhevapailta palaamisen vaiheeseen. Työnhakuvaiheessa kohdattuun ja epäoikeudenmukaiseksi koettuun kohteluun liittyviin kysymyksiin en siis saanut yhtä paljon vastauksia kuin muihin esittämiini kysymyksiin. Aihe ei välttämättä koskettanut kaikkia, ja/tai siitä saattoi olla vaikeaa puhua. Myös teemahaastattelurunko saattoi vaikuttaa asiaan – haastateltavat saattoivat itse päättää, kuinka paljon he halusivat tietyistä aiheista puhua. Kokemukset paikantuivat yleisimmin huomion kiinnittämiseen työnhakijan taustaan, nimeen, pukeutumiseen tai ihonväriin. Jaoin haastateltavien kertomusten perusteella kokemukset viiteen kategoriaan, jotka monissa tapauksissa esiintyivät samaan aikaan. Kokemukset edustivat suoraa ja epäsuoraa syrjintää tai rasismia, rodullistamista sekä rakenteellista syrjintää tai rasismia. Näitä kategorioita ovat:

1. yleiset ennakkoluulot
2. suomen kielen taitotason ylikorostunut vaatimus
3. vaatetukseen kohdistuva epäasiallinen huomio
4. ihonväriin kohdistuva epäasiallinen huomio (rodullistaminen)
5. palveluohjaukseen liittyvät kokemukset (rakenteellinen syrjintä/rasismi)

Aineistoni haastateltavilla oli korkea motivaatio löytää työpaikka Suomesta, ja he kertoivat tehneensä paljon töitä saavuttaakseen tämän tavoitteen. Huolimatta lukuisten, jopa satojen työhakemusten lähettämisestä yhden vuoden aikana työhaastattelukutsujen saaminen ei ollut itsestään selvää. Työni asiantuntijahaastateltavista kaksi (A2, A4) korostivat syrjivän kohtelun alkavan usein jo siinä vaiheessa, kun työhakemuksia käydään läpi: “Ehkä yleisin syrjintätilanne on se, ettei maahan muuttanutta kutsuta haastatteluun, koska hänen taitojaan epäillään.” (A2). Tähän vaiheeseen sijoittuvaan syrjivään kohteluun on lähes mahdotonta puuttua. Suurimmalla osalla haastateltavista on sukunimi, joka ei kuulosta suomalaiselta. Tämän tiedetään voivan vaikuttaa rekrytointivaiheessa siihen, kuka kutsutaan työhaastatteluun. Aidossa testitilanteessa toteutetun kenttätutkimuksen perusteella todettiin, että henkilön, jolla on venäjänkielinen nimi, piti lähettää kolme kertaa enemmän hakemuksia tullakseen kutsutuksi haastatteluun kuin henkilön, jolla on suomenkielinen nimi (Larja ym. 2012). Yhdenvertaisemman rekrytoinnin edistämiseksi onkin etsitty ratkaisuja anonyymien rekrytointien kautta. Helsingin kaupunki ottaa tämän vuoden aikana vaihteittain käyttöön uuden rekrytointijärjestelmän, ja muutoksen tarkoituksena helpottaa juuri maahan muuttaneiden pääsyä haastattelun toiseen vaiheeseen.

Asiantuntija korostaa, että mikäli haastattelukutsu tulee, työhaastattelussa huomio saatetaan kiinnittää maahanmuuttotaustaan tai parisuhde- ja perhetekijöihin.

Haastateltavista Aisha kertoi tilanteesta, jossa työnantaja otti jo puhelinkeskustelun aikana esille Aishan taustan. Kuultuaan työnhakijan koko nimen työnantajan edustaja tiedusteli, mistä Aishan “isä on lähtöisin”: “... jaahas jaahas, mistä kaukaa sun isäs on?” Aisha kertoi vastanneensa, että isä on lähtöisin “sieltä mistä äitikin”. Työnantajan edustaja kommentoi Aishan vastausta: ”.. että ai jaa sä oot ihan kokonaan..”. Kutsua työhaastatteluun ei tullut. Aisha kuitenkin korosti itseluottamustaan ja uskoaan omaan pätevyyteensä: ”.. jos mä pääsen työhaastatteluun, niin kyl mä saan sen duunipaikan, että harvassa kohtaa on jäänyt paikka saamatta haastatteluun päästyäni, et tosi usein ne niinku esteet on niinku jo ennen kun sä pääset haastatteluun, kun sulta kysytään äidinkieltä ja syntymämaata ja .. muuta tämmöistä ..”. Janet pohti maahan muuttaneiden asemaa työnhakijoina Suomessa:

Janet: .. vähän se käsitys minulle on tullut, että ne (työnantajat) uskovat, että koska olen ulkomaalainen, olen vähemmän arvoinen, tai vähemmän kykyinen tai minun näkökulma on joka tapauksessa väärin, jos näen jotakin erilainen ja uskon että se on olisi ehkä hyvä että jos heillä on se kysymys, että miten se voisi olla meille hyödyllinen, tai mitä heillä on, mitä meillä ei ole mitä voisi olla tukena meille sitten.. mutta uskon että ne yritykset, jotka oikeasti pärjäävät ja onnistuvat, ne jo tekevät sen

Heidi: voiko taustalla olla erilaisuuden pelko?

Janet: .. en usko, että se on pelko. Suomalaiset ovat niin toiminnallinen, ja heillä on .. he haluavat vaivaton työelämä.. ja jos olet nyt tekemässä suomalaisen kanssa työtä, te vain ymmärrätte toisianne niin helposti.. jos ulkomaalaiselle pitää vähän selittää.. sitten tulee väärinymmärryksiä ja kaikki.. jos olet yrittäjä.. teillä on niin paljon työtä jo.. että kaikki mikä helpottaa sinun työtä siihen menee se suuntaan.. ja se on todella tärkeää maahanmuuttajille ... se on, jos olet ulkomaalainen, siellä on aina vähän jotakin vaikeaa, sitten sinun pitää olla jotakin...en usko, että yrittäjä haluaa olla sellainen armollinen olento, joka auttaa maahanmuuttajaa eteenpäin ...

Janetin pohdinnassa nousi esiin ajatus suomalaisista työntekijöistä ja työnantajista, jotka haluavat ”vaivattoman työelämän”. Yleisten ennakkoluulojen lisäksi aineistoni haastateltavat kertoivat tilanteista, joissa hyvää suomea puhunut hakija ei saanut hakemaansa paikkaa työnantajan vedottua hakijan puutteelliseen suomen kielen taidon tasoon. Sen lisäksi, että maahanmuuttajataustaiset kokevat usein työllistymisen ja urapolulla etenemisen Suomessa haastavaksi, muuttajilla on myös suurempi todennäköisyys joutua irtisanotuksi ja pienempi todennäköisyys työllistyä uudelleen kuin kantaväestön edustajilla (Yijälä 2018, 56).

Aisha kohtasi suomen kielen taitoonsa kohdistuvia ylikorostunteita vaatimuksia hakiessaan töitä siivousalalta. Hakiessaan siivousalan työtä suuresta valtakunnallisesta firmasta hän törmäsi tilanteeseen, jossa hänen suomen kielen taitoaan kritisoitiin riittämättömäksi haettuun työtehtävään nähden. Aisha kertoi olleensa hämmentynyt saamastaan palautteesta.

Aisha: ..no mä olin todella hölmistynyt, että oottekste tosissanne, että mä en pääse duuniin..--- .. ja siis mulla oli siivouskokemusta, . ja tällainen pinkka työtodistuksia, ja yhdessäkin mun työtodistuksessa ei lue keskinkertainen, kaikissa lukee.. koska mä aina meen over the top... koska se on tavallaan se viesti, että millä meidän perheessä suhtauduttu työntekoon.

Deborah ja Rebecca kertoivat kokemuksistaan ryhmätyöhaastatteluissa, joissa he olivat olleet ainoita muuta kuin suomea äidinkielenään puhuvia työnhakijoita. Molemmat selittivät epäonnistuneeksi kokemiaan tilanteita riittämättömällä suomen kielen taidollaan. Kumpikaan ei kyseenalaistanut suoraan työnantajan edustajan toimintatapaa, eikä tehnyt asiaan liittyen valitusta.

Ingridin tausta erosi muista haastateltavista, koska hän oli työskennellyt suurimman osan Suomessa oloajastaan pienyrityksenä, eikä näin ollen ollut juurikaan hakenut töitä avoimilta työmarkkinoilta. Kysyessäni mahdollisista syrjinnän kokemuksista hän vastasi ensin, ettei ole kokenut työnhakuvaiheessa syrjivää kohtelua. Haastattelun jo päätyttyä Ingrid nosti kuitenkin esiin tilanteen muutaman kuukauden takaa. Haettuaan keikkatyötä tehtävistä, joihin hän oli pätevä, työnantaja perusteli rekrytoimatta jättämisen vedoten Ingridin liian matalaan suomen kielen tasoon. Tässä vaiheessa Ingrid oli asunut Suomessa yli 20 vuotta, ja puhui erittäin hyvää suomea.

Aineistosta nousi esiin myös pukeutumisen merkitys työnhakutilanteessa. Euroopan ulkopuolelta muuttaneista Aisha ja Anna käyttävät hijabia eli päähuivia. Huivin käyttöön liittyvä keskustelu on eurooppalaisessa kontekstissa saanut viime vuosina paljon mediahuomiota. YK:n kansainvälisten sopimusten mukaan kaikilla on oikeus koulutukseen riippumatta sukupuolesta, etnisyydestä tai uskonnosta. Keväällä 2018 YLE uutiset kertoi Norjan kieltävän kasvot peittävien huivien käytön opetustilanteissa, kiellon koskiessa niin oppilaita, opiskelijoita kuin opettajiaakin (Tapiola 2018). Vastaavaan ilmiöön liittyy Tanskan kansankäräjillä hyväksytty laki, joka kieltää kasvoja peittävien vaatteiden käytön julkisilla paikoilla (Kokkonen 2018). Suomessa kansanedustaja Laura Huhtasaari

on ottanut osaa huiveja koskevaan keskusteluun esimerkiksi vaatimalla huivikieltoa pikkutyöille, tehden aiheesta myös toimenpidealoitteen eduskunnassa (Suhonen 2018).

Aisha kertoi kokemuksestaan, jossa vaatetus oli otettu esiin työhaastatteluprosessin aikana hänen haettuaan työpaikkaa valtion virastosta. Avoinna oli neljä tehtävää, joista kaksi vakituisia. Hakijoita oli 100, työhaastatteluprosessi pitkä ja sisälsi henkilökohtaisia haastatteluja, ryhmähaastatteluja sekä psykologisia testejä. Työnhakuprosessi oli Aishan mielestä muutoin myönteinen kokemus, mutta loppuvaiheessa oli otettu esiin Aishan käyttämä huivi.

Aisha: ...silloin tuli ekan kerran elämässäni se kysymys, että kun sulla on toi juttu päässä, niin tota, onks se sulla aina, pukeudutko aina tolla tavalla..no he olivat ilmeisesti huolissaan minusta.. no mä sanoin et en mä aina tälleen pukeudu, nyt mä oon pukeutunut työhaastattelua varten .. että mulla on erivärisiä huiveja, jos te sitä tarkoitate ja mä voin vaihdella niitä.

/.../

Aisha: Sitte ne kysy tosi paljon siitä, että mun suhtautumisesta jos asiakkaat ois hankalia eli niillä oli huoli ja oletus siitä, että jos ne pistää mun näköisen ihmisen tiskiin, silloin vois olla että joudun kohtaamaan aika paljon asiakkailta, että onko mulla valmiuksia ja osaanko esimiehelle sanoa ja niinku näin..mä sain ainakin sen kuvan, että siellä saattoi olla taustalla ihan aito huoli siitä, että .. toisaalta ne halusi tarjota mulle sen mahdollisuuden, koska mä olin se mitä ne haki, kaikkien testien perusteella..

Aisha koki vaatetukseensa liittyvät kysymykset hämmäntävinä, mutta pyrki selviytymään tilanteesta huumorin avulla. Toisaalta hän yritti myös asettua työnantajan asemaan ja pohti, oliko kysymykset esitetty sen vuoksi, että työnantaja voisi olla aidosti huolissaan siitä, että huivi voisi aiheuttaa Aishalle asiakaspalvelutehtävissä hankalia tilanteita asiakkaiden ennakkoluuloisen ja syrjivän kohtelun vuoksi. Huolimatta pukeutumiseen kohdistuvasta huomiosta Aishalle tarjottiin työtehtävää ja hän otti sen vastaan.

Aineiston haastateltavien kohdalla työnhakuvaiheessa kohdattu ennakkoluuloinen ja syrjivä kohtelu ei liittynyt vain huomion kiinnittäminen taustaan, suomen kielen taitotasoon tai pukeutumiseen liittyviin seikkoihin. Afrikan mantereelta Suomeen muuttanut Jemina opiskeli Suomessa IT-alan tutkinnon. Valmistuttuaan hän kertoi törmänneensä ”outoihin vastaanottoihin”. Haettuaan asiantuntijan työtehtävää IT-alan yrityksestä työnantajan edustaja kertoi, ettei voinut tarjota tehtävää Jeminan puuttuvan ruotsin kielen taidon vuoksi:

Jemina: ...mä muistan eräs haettiin tekninen asiantuntija ja pääsin sinne haastatteluun asti ja sit ne soitti että voit tulla vaikka maanantaina niin käydään tätä sopparia ja allekirjoittaa.. minä (paikkakunta) lähdin tänne ja se oli itse asiassa (kaupunki) ja silloin asuin vielä (paikkakunta) ja kun tulin paikan päälle niin pomo sanoi, että joo, ei ne sittenkään allekirjoita ja mä sanoin että tätä tietoa olisi voinut vaikka puhelimesta kertoa..mutta hän halusi kasvoilla sitä puhumasta, no mistä on kyse.

Heidi: Oliko sulla silloin jo suomalainen sukunimi?

Jemina: ..ei, mutta hänen esimies oli sitä mieltä, että kun minä en osaa ruotsia.. vaikka tämä oli tiedossa koko prosessin aikana .. sit se sano mulle off the record, kun sinä olet tumma...”..yeah, that was the thing.. minä olen mamu, se oli se suurin ongelma tässä..

Jeminan kertomuksesta käy ilmi, että työnantaja vetosi työnhakijan puuttuvaan ruotsin kielen taitoon, vaikka Jemina oli tuonut tiedon esiin jo haastattelun alkuvaiheessa. Jeminan kysyessä perusteluja epäoikeudenmukaiseksi koettuun päätökseen työnantaja sanoi suoraan päätöksen perustuvan Jeminan ei-valkoiseen ihonväriin. Jemina itse pohti tilannetta: ”..itse olen tumma ihminen, ja ihan sama mikä asia on tai mikä ei ole, heti kun mä lähdän ulos minun ei.. kaikki näkee, mä oon maahanmuuttaja..toisin kuin vaikka valkoihoinen ihminen sitä ei voi arvailla.. tavallaan mulla on jo yksi kortti jo which speaks against me jos pitäisi jos ennakkoluuloja otetaan vastaan niin minulla on jo selvä kortti, tätä ei voi piilottaa..mutta mä näen että se on myös vahvuus.. olen tätä, lets get over it, what do you need?”

Afrikan mantereelta muuttanut Nora kertoi niin ikään ihonväriinsä kohdistuneesta syrjinnästä, joka toteutui hänen suorittaessaan opintojen aikaista työharjoittelua päiväkodissa: ” and I remember my first replacement in the daycare, there is a parent, who said, that I cannot touch the child, because I am black.. and I have never forgotten that experience because that child loved me so much but the child could not understand why I could not play with the child...”

Nora kuvaili tapahtuneen olleen ensimmäinen kerta hänen elämässään, kun hän kohtasi avointa rasismia ja rodullistamista. Neljä haastateltavaa nosti esiin palveluohjauksessa koetun syrjivän kohtelun, esimerkiksi kannustamisen työskentelyyn vastoin omaa motivaatiota koulutusta vastaamattomilla aloilla (esimerkiksi siivoustyö tai hoiva-ala). Maya työskenteli jonkin aikaa päiväkotiapulaisena, mutta totesi alan olevan soveltumaton itselleen. Kolme haastateltavaa nosti esiin tilanteen, jossa TE-palvelujen virkailija oli ohjeistanut työnhakijaa hankkimaan uuden ammatillisen koulutuksen hoiva-alalta. Jemina kuvasi niin ikään kokemustaan siitä, että oli saanut ohjeen vaihtaa alaa lähihoitajaksi. Hänellä taustallaan kaksi Suomessa suoritettua tutkintoa, joista tuorein oli IT-alalta. Lisäksi hänellä oli IT-alan kokemusta Suomesta. Kaksi asiantuntijahaastateltavaa, molemmat itse maahan muuttaneita, kertoivat tunnistavansa ilmiön. Maahan muuttaneelle naiselle suositellaan heidän mukaansa hoiva-alaa ”liian usein”: ”Joskus se on tarkoituksen mukaista ja nainen voi itsekkin haluta, mutta arvioltani n. 90% korkeasti koulutetuista haluaisi myös Suomessa tehdä oman alan työtä, jos vain saisivat siihen mahdollisuuden.. /.../ Tyypillisin on sosiaalialalle ohjaaminen, lähihoitajaksi.”

5.3 Syrjintään ja rasismiin reagointi ja niiden seuraukset

Tämän työn haastateltavat kertoivat työnhakuvaiheessa sekä työelämässä kohtaamistaan tilanteista, joissa joutuivat vastaamaan kysymyksiin taustastaan, nimestään, vanhemmistaan, pukeutumisestaan ja/tai ihonväristään.

Haasteltavien kertomuksista nousi esiin sekä suoria että välttäviä strategioita. Kukaan haastateltavista ei maininnut tehneensä työnhakuvaiheessa ja/tai työelämässä koetusta syrjivästä kohtelusta ilmoitusta esimerkiksi yhdenvertaisuusvaltuutetulle. Janet koki tulleen väärin kohdelluksi työhaastattelutilanteessa. Työpaikkailmoituksessa oli korostettu työkielen olevan englanti, mutta haastattelu oli toteutettu suomen kielellä. Janet ei kuitenkaan halunnut tehdä asiasta valitusta, koska uskoi, ettei siitä olisi ollut mitään hyötyä:

Janet:.. en, en usko että se auttaa.. ja minkälainen tunnelma se on, jos olisin nyt onnistunut saada sen työpaikan valituksen kautta, minkälainen ilmapiiri se on siellä? en halua nyt tehdä työtä semmosessa ilmapiirissä se on .. todella stressaavaa ja jos ne eivät halua.. jos minä menen työpaikkaan, minä haluan että ne ratkaisevat, että ne haluavat tehdä työtä minun kanssani, muuten ei kannata mennä, se on liian stressaavaa...

Layla ja Nora olivat ainoita, jotka kertoivat tuoneensa avoimesti esille kohtaamansa rasismien työpaikalla, sekä pyytäneensä ohjaajalta tai lähijohtajalta tukea tilanteeseen. Nora oli kohdannut rodullistamista työharjoittelupaikallaan päiväkodissa. Hän kuvaili tapahtuneen olleen ensimmäinen kerta hänen elämässään, kun hän kohtasi avointa rasismia ja rodullistamista. Hän kertoi ohjaajalleen tilanteesta, mutta tämä ei Noran kertoman mukaan tiennyt, miten se olisi pitänyt käsitellä: ”.. and for the first time I felt so alone because mun ohjaaja.. hän itse ei pystynyt puolustamaan mua ollenkaan siis hän oli niin neutraali siis .. ”. Nora jatkoi harjoittelujaksollaan loppuun asti, mutta kieltäytyi tämän jälkeen työskentelemästä päiväkodissa: ”.. you know when the kids start to see colour, then it is a problem, because the kids do not see colour, it is only when the adults show them colour... and like I said .. the kid used to love me so much.. and I had to start avoiding him because ..”

Layla kuvasi rasistisen kohtelun saaneen erilaisia ilmenemismuotoja työpaikalla. Aluksi hänet oli jätetty ulkopuolelle työyhteisöstä, esimerkiksi niin, ettei häntä kutsuttu mukaan yhteisille lounaille. Tämän jälkeen kollega oli nimitellyt häntä työpaikan ruokalassa ”neekeriksi”. Layla nosti asian esiin esimiehensä kanssa. Esimies puuttui tilanteeseen kuitenkin vasta sitten, kun se kohdistui työyhteisön toiseen maahanmuuttajataustaiseen työntekijään. Laylan kohdalla syrjivä ja rasistinen kohtelu vaikutti hänen jaksamiseensa. Hän reagoi kokemuksiin jäämällä pitkälle sairauslomalle, ja päättyi lopulta vaihtamaan työpaikkaa.

Esimerkkejä välttävistä, ei-hyökkäävistä strategioista nostivat esiin Aisha ja Jemina. Aiemmin kuvasin Aishan työnhakuvaiheessa kohtaamaa toiseuttavaa kohtelua, esimerkiksi taustaan ja pukeutumiseen liittyvää. Aisha pyrki selviämään tilanteista huumorin ja ironian keinoin, mutta kertoi olleensa hämmentynyt saamastaan kohtelusta. Myös Jeminalla oli lukuisia kokemuksia toiseuttavasta ja/tai rodullistavasta kohtelusta. Jeminan valitsema strategia liittyi myös huumoriin. Jemina muisteli hakeneensa tehtävää koulutustaan vastaavalta IT-alan työpaikasta, jossa työkieli oli englanti. Työnantaja perusteli valitsematta jättämisen sillä, ettei Jemina osaa ruotsia:” ... no hän menetystähän se oli, mitä mä sille.. se on hänen ongelma, ei se oo minun... harmitti tietenkin, eihän ne liput halpoja ollut tänne asti tulla .. but well, ei se mitään, menin takaisin ..”. Toinen Jeminan esiin nostama kokemus liittyi työttömyysjaksoon, joka osui hänen kohdalleen hänen asuttuaan ja työskenneltyään Suomessa yli 15 vuotta. TE-palvelujen virkailijalta hän sai ohjeen uudelleen kouluttautua hoiva-alalle lähihoitajaksi. Jemina kuvasi kokemustaan siitä, miten oli kokenut sen, että häntä oli ohjeistettu vaihtamaan alaa kysymättä hänen omista ajatuksistaan.

Jemina: Nimenomaan, sitä ei kukaan edes kysynyt.. no mä sanon ihan rehellisesti, riippuu montako te haluutte päästä eroon...

Heidi: Uskomatonta.

Jemina: Niin.

Heidi: Eli sä reagoit siihen huumorilla?

Jemina: Niin, millä muulla? Mä katoin sitä ihminen vähän, ja sit mä ajattelin että mitä se niinku ajattelee itse.. sitte tuntu että se jako kaikille meikä näköisille samat neuvot. ikään kun se oli jotain neuvottu että ton näkösi porukka tätä,, ton näkösi porukkaa sitä.. ja sit toisenlaiset porukka tota..

Jeminan käyttämä huumori ja ironia viittaavat tulkintani mukaan pyrkimykseen etäännyttää itsensä epäasialliseksi ja syrjiväksi koetusta tilanteesta. Vältteleviin reaktioihin kuuluu myös epäsuora vihamielisyys, jota tulkintani mukaan edustaa Aishan kokemus. Hänen kohdallaan epäsuora vihamielisyys kohdistui itseä kohtaan esiintyvinä vaatimuksina kuten ylisuorittamisena. Kotoa opittu työmoraali ohjaa Aishaa hänen omien sanojensa mukaan tekemään ”aina parhaansa”, mieluiten enemmän kuin muut: ” Mutsi aina sanoo, että jos sä oot jossain, ni homma kunnolla kotiin tai älä mene... et ihan turha mennä tekeen keskinkertaista.. ja sit se tietty paine siitä, että mustana musliminaisena jos sä teet hommat samaan tahtiin kun mitä valkoinen nainen esimerkiksi tekee niin se ryhmä johon sä kuulut kärsii siitä..” Aisha koki myös, että mikäli hän suoriutuisi työtehtävistään muuten kuin erinomaisesti, sillä voisi olla negatiivisia seurauksia muillekin. Ahmadin (2010, 158) mukaan kenen tahansa uuteen yhteisöön sisään pääsemiseen sisältyy jonkinlainen kategorioiden välisessä tilassa olemisen prosessi, jonka myötä yksilö siirtyy yhteisön reuna-alueilta sen täysivaltaiseksi jäseneksi. ”Todistamisen taakka” saattaa kuitenkin seurata maahamuuttajataustaisen työnhakijan painolastina pitkäänkin, kuten myös paine olla ”virheetön” työntekijä. Paine olla virheetön muistuttaa niitä paineita, joita naiset pitkään kohtasivat ja kohtaavat osin edelleen

työmarkkinoilla (ks. Silfver 2010). Aisha kertoi kokevansa, että on tehnyt töitä oman hyvinvointinsa kustannuksella:

Aisha: ... et niinku ei ole olemassa tilannetta, jossa ei ole vielä jotain kynttilänpalasta polttaa.. niin kyllähän.. mä yritän ehkä opetella olemaan vähemmän sitä .. et koska mä en tiedä, että teeks mä sitä sen takia, että mä oletan että multa edellytetään sitä vai teeksmä sitä koska se on vaan mun tapa toimia.

/.../

Aisha.. kyllä ihmisen pitäisi voida kokea olevansa hyvä tyyppi, vaikka se puhuu suomea korostuksella tai vaikka se niinku tekee sen 7 tuntia päivässä koska sillä on muukin elämä, sen pitää hoitaa .. ei kaikkien tarvii olla sellaisia työnarkomaneja, jotta ne pärjää, mutta tuntuu, että tää aika jotenkin, mikä on tosi elimellistä tälle ajalle.. mitä nyt eletään.. niin tietynlainen niinku hullu suhde työhön palkitaan .. ja mulla on aika hullu suhde työn tekemiseen.. se on jotenkin todella hullua.. uusi tapa tehdä töitä vaatii sen, että sä oot vähän hyvä kaikessa, sä osaat liikkua monissa eri tiloissa .. pystyt lennosta vaihtamaan titteliä ja työroolia.. et ei ... tänäkin syksynä mä oon tehnyt.. välillä todella väsynyt, haluaisin osata tehdä töitä maltillisesti..

Psykkisiin reaktioihin lukeutuvia tunnereaktioita nousi myös esiin haastateltavien kertomuksista. Usean haastateltavan kohdalla pitkittynyt työttömyysprosessi aiheutti jo itsessään fyysisiä (esim. vatsahaava) ja psyykkisiä (ahdistus, masennus, viha) oireita, ja kietoutuminen työnhakuvaiheessa koettuun syrjintään, rasismiin ja rodullistamiseen varmasti lisäsi myös reaktioita. Aisha kertoi nuoruudessaan kohtaaamastaan tilanteesta, joka oli aiheuttanut hänelle järkytystä ja muuttaneen hänen toimintatapaansa työtä hakiessa. Haettuaan kesätyötä sisustusliikkeestä hän kävi työnantajan kanssa puhelinkeskustelun, jota muistelee hyväksi. Työnantaja korosti puhelimesta, että jo käydyssä keskustelun perusteella paikka voisi hyvin soveltua Aishalle. Aisha lähti työhaastatteluun toiveikkaana:”... sitten se (työnantajan edustaja) kattoo mua tälleen et.. sit mä olin et hei mä soitin sulle puhelimella, että ootsä niinku se ja se... olitko, olitko... sit se alkaa ottaa askelia taakse päin.. se paikka on jo täytetty.. siitä näkee, että se on aivan .. ja järkyttynyt, ja mua alkaa hävettää ihan.. siellä on muitakin ihmisiä... ja mä lähdin kävelemään pois, mitä .. just tapahtu..” Aisha kertoi olleensa järkyttynyt tilanteesta. Tapahtuneen jälkeen hän alkoi korostaa työpaikkoja hakiessaan jo puhelimesta, että on lähtöisin Afrikan mantereelta, jotta edellä kuvattu tilanne ei toistuisi.

Hallintakeinoista esiin nousi esimerkiksi syiden näkeminen itsensä ulkopuolella tai torjunta. Olgan tapauksessa korostui ikäväksi koetun kokemuksen vähätteleminen ja selittäminen vetoamalla toisen osapuolen henkilökohtaiseen tilanteeseen. Olga painotti myös työntekijän omaa vastuuta epämiellyttävissä koetuissa tilanteissa. Olga mietti pitkään vastausta kysymykseeni, ja vastasi ensin, ettei ole koskaan kohdannut epäasiallista kohtelua työnhakuvaiheessa saati työelämässä Suomessa. Tämän jälkeen hän mainitsi kuitenkin tilanteen, jonka oli kokenut epäasiallisena, mutta tulkitse sen erilaisten työntekijöiden yksilöllisten piirteiden ja käytöksen eroista johtuviksi. Olga painotti uskovansa, että hankaliksi koetuissa tilanteissa tärkeintä on oma aktiivisuus ja hyväksyä rakentunut suhde työpaikan ohjaajan kanssa: “.. tässä tapauksessa on tärkeä.. on ohjaaja, jos hänen kanssaan on hyvä suhteita, sitten se on kaikista tärkeintä.. jos hän tukee sua tai kehuu.. sitten se minulle on kaikista tärkein tää asia”.

Tulkintani mukaan yksi aineistosta esiin nouseva hallintakeino oli pyrkimys tarkastella koettua syrjivää ja rasistista kohtelua etäännytettyinä ja älyllistetyksi. Tämä tulee esiin Aishan kuvauksessa hänen kertoessaan uusien kollegojen reaktioista hänen aloitettuaan työskentelyn uudessa työpaikassa.

Aisha: siellä oli yksi kollega joka oli silleen että kun hän kuuli et ne on palkannu (maahanmuuttajataustaisen) naisen niin hän kaksi viikkoa yritti kaikkensa että ne olisi perunut sen päätöksen, mitä te nyt ootte menneet tekemään kun palkkaatte (maahanmuuttajataustaisen) naisen mut kun nyt mä oon tutustunut suhun mä nään miten kova työntekijä sä oot niin tähän ootte aivan ihania.. et kun tulee (sinun kulttuuria edustavia) tyttöjä sisään tosta asiakaspalvelusta niin mä oikein oon silleen että tulkaa mun tiskiin tai mä meen heitä vastaan että kuinka voin olla avuksi..

Heidi: Mitäs sä sanoit sille?

Aisha: .. no.. me oltiin ystävästyttö siinä vaiheessa että en viittänyt sanoa että onpa rasistista ... että oliskun niinku tarpeen kertoo mulle tää... mut siis silleen ne palkkasi mun jälkeen maahanmuuttajia koska niillä oli niin hyviä kokemuksia minusta ..ja se on tosi vastenmielistä ja surullista ja ikävää, että tää homma menee näin, mutta kyllä ..että jos me tehdään työt samaan tahtiin kuin valtaväestö, niin se antaa syyn olla palkkaamatta..

Aisha kertoi uuden kollegansa vastustaneen aluksi maahan muuttaneen naisen palkkaamista työyhteisöön, mutta työntekijän asenne oli muuttunut hänen huomattessaan, miten ”kova” työntekijä oli kyseessä. Aisha kertoi kokeneensa, että kollegan puhe oli loukkaavaa ja rasistista, mutta antaneensa asian olla. Kathleen Valtosen (1999, 23) mukaan maahan muuttaneet joutuvatkin suomalaisessa työelämässä kohtaamaan vastustusta kollegoiden taholta, koska valtaväestön ”omaksi” koetulle kentälle astuminen voidaan kokea omaa asemaa horjuttavaksi. Maahan muuttaneiden kotoutusmiskokemuksia tutkinut Laura Huttunen (2002, 50) puolestaan huomauttaa, että maahanmuuttajataustaan jo myönteisestikin suhtautuva puhetapa voidaan kokea toiseuttavaksi. Taustaan kohdistettu huomio ja sen nostaminen rutiininomaisesti yhdeksi tärkeimmistä henkilöä määrittävistä ominaisuuksista kiinnittää yksilön yhä uudelleen ”maahanmuuttajakategoriaan” ja muistuttaa samalla yhteisön ulkopuolisuudesta. Toinen asiantuntijahaastateltava (A2) ei pitänyt syrjintää yleisenä ilmiönä, mutta korosti sukupuolen roolia: ”Riippuen mihin henkilö hakeutuu, naiselle saatetaan tarjota huonompia ehtoja olettaen, ettei hän tue työlainsäädäntöä. Tämä on kuitenkin tietoni mukaan harvinaista. Kuten muut naiset, he saattavat joutua vastaamaan kysymyksen perheen lapsisuunnitelmasta.”

Aineistoni perusteella nostan hallinnan keinoksi myös vastarinnan strategian. Haastateltavista osa nosti esiin palveluohjauksessa koetun syrjivän kohtelun. Ehdotus kokonaan uuden koulutuksen hankkimisesta omaa motivaatiota ja aiempaa koulutusta ja työkokemusta vastaamattomalta alalta herätti haastateltavissa hämmennystä ja turhautumista, mutta kuvaukset kertovat avoimesta vastarinnasta heille ehdotettua koulutuspolkua kohtaan. Rebecca, jolla oli jo lähtömaasta hankittu sosiaalialan koulutus, kieltäytyi hänelle tarjotusta vaihtoehdosta. Myös Jemina asettui vastustamaan hänelle tarjottua uutta koulutuspolkua, jonka koki epätarkoituksenmukaisena.

Jemina: Mä muistan ne (TE-toimistossa) sanoi mulle että oonks mä mä kiinnostunut lähihoitajan testi.. et haluunko mä kouluttautua lähihoitajaksi. .

Heidi: ”..aha, okei..

Jemina: No mä kysyin, se riippuu, montako potilasta haluatte päästä eroon, kyllä sitä varmasti hoituu aina sekin...

Heidi: Eli et mennyt?

Jemina: No en todellakaan... silloin mä rupesin miettimään, että mikä on tää juttu.. ei ne edes tunne mua ...

Heidi: Kyllä.

Jemina: . ja sit mä kysyin oot sä nähnyt mun CV:n, että missä välissä .. että mitä sä ehdotat, että vaihdan alaa tästä tähän nyt.. .mikä on niinku se idea? ..sieltä saa varman työpaikan..

Jemina kertoi suhtautuneensa tarjoukseen vedoten huumoriin, mutta pohtineensa, miksi hänelle tarjotaan kouluttautumista täysin uudelle alalle.

5.4 Henkilökohtaisen pääoman rooli

Haastattelujen lopuksi kysyin, minkä tekijöiden haastateltavat kokivat vaikuttaneen siihen, että he olivat jaksaneet pitää yllä uskoa itseensä usein odotettua pidemmäksi venyneessä ja kuormittavassa työnhakuprosessissa. Työllistymiseen vaikuttavat aina erilaiset yksilökohtaiset tekijät, jotka voidaan jakaa niihin, joihin yksilö itse ei juurikaan voi vaikuttaa (yksilön ominaisuudet), sekä niihin, joihin yksilö voi ainakin jossain määrin vaikuttaa (yksilön hankkimat pääomat) (Yijälä ym. 2018, 60).

Tämän työn haastateltavat ovat kaikki korkeasti koulutettuja, joista suurimmalla osalla (10/12) muutto Suomeen perustui vapaaehtoiseen muuttoon. Vain kaksi haastateltavaa oli muuttanut Suomeen pakoon sotaa. Haastateltavilla oli korkea motivaatio löytää Suomesta työpaikka ja myös suomen kielen opiskelua pidettiin tärkeänä. Haastateltavien kertomusten perusteella heillä voi tulkita olleen työnhaun alkuvaiheessa hyvä itsetunto ja runsaasti inhimillistä pääomaa, ja useimmat olettivatkin työpaikan löytämisen Suomesta olevan helpohkoa. Haastateltavilla voi myös todeta olleen vahva käsitys omasta pystyvyydestään, ja tämä on varmasti auttanut heitä pitämään yllä uskoa odotettua pidemmäksi muodostuneessa työnhakuprosessissa.

Haastateltavat kuvasivat hakeneensa aktiivisesti sosiaalista ja instrumentaalista tukea työnhakuun eri sektoreilta: TE-palveluista, kolmannelta sektorilta, työuramentorointiohjelmista sekä vapaaehtoistyön kautta. Myös tukityöllistämistä käytettiin aktiivisesti ja sen toivottiin auttavan verkostojen kasvattamisessa sekä koulutusta vastaavan työpaikan löytymisessä. Aktiivinen tuen hakeminen mahdollisti sosiaalisten ja ammatillisten verkostojen luomisen sekä tarjonnut myös

vertaistukea. Banduran mukaan ns. sijaiskokemukset ovatkin tärkeitä, koska niiden kautta on mahdollista nähdä toisen suoriutuvan haastavasta tehtävästä onnistuneesti. Tämä voi vaikuttaa vahvistavasti minäpystyvyyden kokemukseen. Lisäksi muilta saatu kannustus auttaa yksilöä uskomaan, että hänellä on mahdollisuus selvitä vaikeaksi koetusta tilanteesta. Yksilö, joka kannustuksen tuella alkaa uskoa mahdollisuuteensa suoriutua vaikeana pitämästään haasteesta, saavuttaa todennäköisimmin tavoitteensa (Bandura 1977, 197). Haastateltavat nostivat esille kolmannelta sektorilta ja työuramentorointiohjelmista saadun ja merkitykselliseksi koetun tuen. Myös opettajien roolia pidettiin tärkeänä. Sonia kertoi opettajia kohtaan tuntemastaan suuresta kunnioituksesta, ja myös Nora kuvasi opettajan merkityksellistä roolia kannustajana ja eteenpäin auttajana.

Suoritukset luovat yksilölle kokemuksia omasta kyvykkyydestä, ja onnistumiset vahvistavat pystyvyyden tunnetta. Epäonnistumisen kokemukset puolestaan heikentävät pystyvyyden tunnetta. Haastateltavista erityisesti Janet kuvasi paineita ja ahdistusta, joita hän oli kokenut pitkittyneen työnhakuprosessin seurauksena. Banduran (1977, 197–199) mukaan liialliseksi koettu psyykkinen kuormitus voi heikentää yksilön uskoa omaan onnistumiseen tai voi aiheuttaa tilanteen välttelyä. Jatkuvat vastoinkäymiset työnhaussa saattavat laskea merkittävästi työnhakumotivaatiota, jolloin sekä sisäinen että ulkoinen motivaatio voivat joutua koetukselle. Näin voi katsoa tapahtuneen Janetin kohdalla väliaikaisesti, hänen luovuttuaan joksikin aikaa työnhausta ja vetäytyttyä kodin piiriin. Toisaalta Janet painotti ajatelleensa, että ”kärsimys” on väliaikaista ja oikeutettua lasten edun vuoksi: ”... tarkoitti vaan minua, että minä kärsin vähän.. vähintään ei ollut rahaongelmia.. minun miehellä hyvä työ.. olisin varmasti mennyt takaisin..”.

Haastateltavien kertomuksista nousi esiin aktiivisen tuen hakemisen ohella henkilökohtaisten ominaisuuksien sekä motivaation ja sisukkuuden rooli. Sisun käsitteen katsotaan usein viittaavan usein toiminnan kestoan, mutta näen sen olemuksen liittyvän myös kykyyn selvitä haasteista, jotka ylittävät ennakkoon oletut fyysiset ja/tai psyykkiset resurssit. Myös Janet korosti periksiantamattomuuden tärkeyttä.

Janet: . jonkin verran se tuntuu vähän näin että se on se aika, mitä tarvitaan Suomessa kehitetään sen sisua.. sitten on vain kaksi vaihtoehtoa.. sinä pärjääät, ja sen jälkeen sinulla on sisu, tai sinä lähdet pois, ei mitään muuta vaihtoehtoa.. ole täällä... koska sinä muuten kuolet tänne tai menet alkoholisti suuntaan... ja se ei ole vaihtoehto vähintään nyt minulle..

Deborah painotti sisäisen voiman tärkeyttä: ”Olen nähnyt ja olen tuntenut, kuinka paljon ihmisellä voivat olla vahva...ja samalla joustavaa. Ja kuinka optimismi ei anna periksi kovimmissa hetkissä”. Sosiologin koulutuksen eurooppalaisesta yliopistosta hankkineen Olgan polku työelämään Suomessa oli pitkä. Olgan ensimmäisenä tavoitteena oli oppia suomea ja rinnastaa eurooppalaisessa korkeakoulussa suoritettu tutkinto. Tämä osoittautui mahdottomaksi, jonka jälkeen Olga yritti löytää toimistotyötä. Englannin kielen ja tietoteknisten taitojen puute olivat hänen mukaansa syitä siihen,

ettei sopivaa työtä löytynyt tältäkään alalta. Pettymyksistä toivuttuaan Olga korosti ymmärtäneensä, että Suomessa on opeteltava ”kaikki ihan alusta”. Olga haki useita kertoja ammatilliseen oppilaitokseen, kunnes pääsi opiskelemaan lähihoitajan tutkintoa. Haastatteluhetkellä Olga oli asunut Suomessa noin kahdeksan vuotta ja uutta koulutusta vastaava lähihoitajan työpaikka oli löytynyt opintoihin sisältyneen työssäoppimisjakson kautta. Olga arveli saaneensa työpaikan, koska oli ”hyvä opiskelija ja työntekijä”. Olga kuvasi uuden ammatin opiskelun uudessa maassa kuormittaneen parisuhdetta, ja olleen yksi syy eroon. Toisaalta hän näki paljon muutoksia sisältäneen prosessin tuoneen mukanaan myös myönteisiä asioita:

Olga: .. mä vaihdoin mun kaikki mun henkilökohtainen elämä ja mun ajatuksia kun mä tulin Suomeen.. tiedätkö... ihan kokonaan.. ihan kaikki .. mä nyt olin todella ... erilainen kun mä olin (kotimaa) ihan erilainen voitko kuvitella?

Heidi: Millä tavalla erilainen?

Olga: ..no joo mä olin.. voin sanoa mä olin todella

/.../

no mä olin tosi riippuvainen ihminen.. ihan kaikesta, varmasti .. äidistä, miehestä, elämäntilanteesta, ja olin todella ujo, todella tosi ujo ja nyt no mä voin sanoa että mä pidän itsestä, minkälainen mä nyt olen ..

Sonia painotti optimistisen elämänasenteen merkitystä ja myös hän korosti löytäneensä uudenlaista voimaa vaikeiden kokemusten keskellä Suomessa. Muutettuaan Suomeen hän joutui odottamaan kutsua toivomalleen suomen kielen kurssille lähes vuoden ajan. Aviomies oli paljon pois kotoa työmatkojen vuoksi, ja Sonia vastasi pääosin yksin perheen lapsista ja kotitöistä. Hän kuitenkin kertoi löytäneensä itsestään uudenlaista voimaa haastavassa tilanteessa, ja oppineensa pärjäämään tarvittaessa ilman aviomiehen tukea. Esimerkkinä tästä hän kertoi, että perheen lähtömaassa aviomies oli ajanut autoa, mutta Suomessa Sonia hankki itselleen ajokortin. Haastateltavista Layla korosti sekä eri sektoreilta saamansa tuen ja kannustuksen, mutta myös henkilökohtaisten ominaisuuksien merkitystä. Huolimatta rankoista kokemuksista, joihin on kuulunut niin puutetta, sotaa ja väkivallan näkemistä Layla korostaa selvinneensä lopulta hyvin ja löytäneensä oman paikkansa suomalaisessa yhteiskunnassa. Tärkeässä roolissa tässä prosessissa ovat Laylan mukaan olleet niin sosiaalityöntekijä, suomen kielen kurssin opettaja, TE-palvelujen virkailija kuin kollegat ja esimiehetkin, joilta saamaansa tukea ja apua Layla muisteli kiittolisena.

6. Johtopäätöksiä

Tämän työn viimeisessä luvussa kokoan yhteen aineiston haastateltavien kokemusten perusteella saamaani kokonaiskuvaa tutkitusta ilmiöstä, esittelen johtopäätöksiä sekä kehittämisehdotuksia jatkotutkimuksen aiheita.

6.1. Yhteenvetoa ja johtopäätöksiä

Tutkimukseni tavoitteena on ollut nostaa esiin koulutettujen maahan muuttaneiden naisten työnhakuvaiheessa kohtaamia haasteita ja onnistumisia sekä tuottaa tietoa siitä, miten naisten työelämäintegraatiota voisi sujuvoittaa. Vaikka korkeasti koulutettujen naisten työelämäintegraatiota on tutkittu Suomessakin, on tämän työn aihe – odotukset, kokemukset ja tunteet – uusi näkökulma aiheeseen. Erityisesti työnhakuprosessiin liittyvien tunteiden roolia on tutkittu vähän, vaikka tunteet kietoutuvat aina keskeisesti uuteen maahan muuttamisen prosessiin (esim. Aure, 2013).

Työni aihe on ajankohtainen myös siksi, että suurin osa naisista muuttaa maahan parisuhteen tai perheen vuoksi, jolloin koulutus- tai työpaikkaa ei ole maassa valmiina. Hankittu koulutus ei useinkaan takaa työpaikan löytymistä Suomessa, ja työpaikan etsimisestä uudessa maassa, mahdollisesti ilman suomen kielen taitoa, sosiaalisia ja ammatillisia verkostoja muodostuu odotettua pidempi ja haastavampi prosessi. Korkea koulutus ei takaa edes Suomessa syntyneelle nopeaa työllistymistä. Vaikka maahan muuttaneiden naisten työmarkkina-asema Suomessa on edelleen haastavampi kuin maahan muuttaneilla miehillä ja Suomessa syntyneillä naisilla, maassaoloaika korreloi työllisyysasteen kanssa, eli työllisyysaste lähenee Suomessa syntyneen väestön työllisyyttä maassaoloajan pidentyessä (Forsander 2013, 43, 242). Tämä näkyi myös tämän aineiston kohdalla.

Ensimmäisessä luvussa esittelin tutkimukseni aiheen, tavoitteet ja peruskäsitteet sekä tarkastelin kontekstia ja aiheeseen liittyvää aiempaa tutkimusta. Pohdin myös maahan muuttaneista käytettävää käsitteistöä ja käsitteisiin liittyvää vallankäyttöä sekä uuteen maahan sopeutumisen prosessia ja käytäntöjä. Suomeen muuttavat ovat heterogeeninen ryhmä, ja eri kansallisuuksien välillä on merkittäviä eroja työllisyydessä (Nieminen 2015, 124). Muihin Pohjoismaihin verrattuna Suomessa asuu vähiten maahanmuuttajataustaisia, eikä EU:sta löydy montaa maata, jossa maahan muuttaneiden osuus väestöstä on yhtä pieni kuin Suomessa. Maahanmuuttajataustaisten työllisyysaste on kuitenkin Suomessa selvästi EU:n keskiarvon alapuolella. Tätä selittää osin maahanmuuttajataustaisten naisten heikko työllistyminen. Vaikeimmin työllistyvien ryhmään kuuluvat kulttuurisesti ja kielellisesti kaukaisemmista maista ja/tai pakolaisstatuksella muuttaneet naiset. Muuttosyy, – ajankohdan, lähtömaan ja koulutuksen lisäksi työllistymiseen vaikuttavat

myös muut tekijät, kuten ikä ja sukupuoli (Busk 2016, 60–61). Avioliiton solmiminen ja lasten saaminen vaikuttaa tilastojen mukaan naisten työuriin heikentävästi. Yleisesti naisten alhaisempi työelämäosallisuus heikentää yksilöiden taloudellista tilannetta sekä voi kasvattaa riippuvuutta puolisoista ja/tai sosiaaliturvajärjestelmästä. Maahan muuttaneet kohtaavat Suomessa sukupuolittuneet työmarkkinat, joilla ei vielä kyetä riittävän tehokkaasti hyödyntämään muuttaneiden hankittua koulutusta, työkokemusta ja muuta osaamista. Lisäksi maahan muuttaneiden työurat muodostuvat aluksi usein erilaisista epätyypillisistä työsuhteista. Koulutettujen naisten työnhaku ja työelämäintegraatio vaatiikin edelleen lisätutkimusta.

Toisessa luvussa kävin läpi työni teoreettista viitekehystä. Tutkimuskohteen ollessa kokemukset puhutaan fenomenologiasta, jolloin tutkimuksen tavoitteena on luoda kokonaiskuva tutkittavasta ilmiöstä (Laine 2010, 43–44). Sukupuolentutkimus on monitieteistä, ja työssäni yhdistyy eri tutkimusalojen teorit maahanmuuttotutkimuksesta työelämäntutkimukseen. Sekä sukupuolentutkimus että työelämäntutkimus ovat monitieteisiä aloja, joita yhdistää keskittyminen valtaeroihin ja eriarvoisuutta tuottaviin mekanismeihin ja prosesseihin. Tästä syystä hyödynsin analyysin tukena intersektionaalista näkökulmaa. Nashin (2008, 3) mukaan intersektionaalisuudessa on keskeistä huomioida useiden valta-asetelmia ylläpitävien kategorioiden yhtäaikainen toiminta.

Hyödynsin työssäni myös syrjintätutkimuksen piiriin kuuluvaa kirjallisuutta, koska maahan muuttaneet kohtaavat Suomessa syntyneitä useammin syrjintää työnhakuvaiheesta lähtien (esim. Ahmad 2005, 2010, Larja 2012). Syrjintäkokemus on henkilökohtainen kokemus siitä, että on tullut kohdelluksi muita huonommin esimerkiksi etnisen alkuperänsä, ihonvärinsä, kansalaisuutensa, uskontonsa tai muun vakaumuksen, ikänsä, vammansa, seksuaalisen suuntautumisensa, sukupuolensa tai sukupuoli-identiteettinsä vuoksi (Aaltonen ym. 2008). Syrjintä voi olla *suoraa*, *epäsuoraa*, *rakenteellista*, *moniperustaista*, *kumulatiivista* tai *risteävää*. *Rasismi* määritellään sarjaksi ”kuvitelmia, joiden mukaan tietty ihmisryhmä on toista ryhmää moraalisesti, älyllisesti ja/tai kulttuurisesti ylivoimainen” (Liebkind 1994). Rasismi voi ilmetä ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa tai olla rakenteellista. *Sisäistetyllä rasismilla* tarkoitetaan yksilön sisäistämiä uskomuksia tai ajatuksia omasta ja/tai ryhmänsä huonommuudesta. *Rakenteellinen rasismi* voi ilmetä koulutukseen ohjaamisessa, palveluissa ja/tai työelämässä. Rasismiin johtava ideologinen prosessi eli *rodullistaminen* alkaa ihmisten luokittelulla ryhmiin ulkoisesti havaittavien ominaisuuksien mukaan. Yleisesti naiset kokevat miehiä useammin työsyryntää, ja naisten kokema syrjintä on yleisimmillään 25–45-vuotiailla, missä iässä lapset yleensä hankitaan. Naisilla on miehiä useammin työhönottovaiheeseen kohdistuvia syrjiviä kokemuksia, ja sukupuoleen kohdistuva syrjintä kietoutuu usein yhteen ikään kohdistuvan syrjinnän kanssa (Pietiläinen 2016, 51, Viitasalo 2011). Työelämän voimakas sukupuolen mukainen segregatio on myös hteydessä naisten

työpaikoilla kokemaan syrjintään (Pietiläinen 2016, 52). Työelämässä koettu syrjintä voi heikentää työntekijän työmarkkina-asemaa, urakehitystä sekä hyvinvointia.

Työni kolmannessa luvussa esittelin tutkimuskysymykset ja aineiston, analyysimenetelmän sekä pohdin eettisyyden merkitystä. Tämän työn aineisto koostuu 12 Suomeen muuttaneen naisen haastattelusta. Kriteereinä haastateltavien valinnalle oli korkea-asteen koulutus (suomalaisen koulutusjärjestelmän mukainen ammattikorkeakoulututkinto, alempi tai ylempi korkeakoulututkinto). Kaikilla haastateltavilla oli omakohtaista kokemusta työnhakuprosessista Suomessa. Varsinaisten haastattelujen lisäksi toteutin sähköpostitse neljä taustahaastattelua. Nämä taustahaastateltavat (A1–A4) työskentelevät maahan muuttaneita koulutukseen ja työelämään ohjaavissa tehtävissä ja/tai asiantuntijoina kolmannella tai julkisella sektorilla. Haastateltavilla on yhtä lukuun ottamatta maahanmuuttotausta. Pääaineiston haastateltavat muuttivat Suomeen kolmella eri vuosikymmenellä: 1990-, 2000- ja 2010-luvuilla ja suurimmalla osalla (10/12) muutto perustui vapaaehtoisuuteen. Sekä Euroopasta että sen ulkopuolelta muuttaneiden muuttosyihin lukeutuivat pääosin parisuhde tai opinnot. Haastatteluaineisto osoittautui varsin monipuoliseksi ja esille nousi paljon teemoja, joita en ollut osannut odottaa. Tutkimukseni on luonteeltaan laadullinen eli kvalitatiivinen tapaustutkimus, jolle ei ole olemassa yhtä metodologiaa, teoriaa tai paradigmaa. Se perustuu induktiiviseen prosessiin, jossa edetään yksityisestä yleiseen ja etsitään säännönmukaisuuksia, eikä sen avulla ole mahdollista saavuttaa täydellistä objektiivisuutta (Hirsjärvi & Hurme 2010, 25–26). Käytin tiedonkeruumenetelmänä teemahaastattelua. Aineistoa analysoidessani etenin kolmivaiheisen prosessin mukaan (reduointi, klusterointi, abstrahointi). Johtopäätöksissä pyrin ymmärtämään, mitä asiat tutkittaville merkitsevät. Pyrin toteuttamaan tutkimukseni eettisesti, hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen.

Luvut neljä ja viisi ovat analyysilukuja. Luvussa neljä tarkastelin haastateltavien työnhakuprosesseihin liittyviä odotuksia, kokemuksia ja tunteita sekä haastateltavien työnhakuun hakemaa ja löytämää tukea. Haastateltavilla oli vahva työelämäorientaatio sekä myönteisiä odotuksia sitä kohtaan, että Suomesta olisi helpohkoa löytää koulutusta vastaavaa työtä. Haastateltavista kaksi muutti Suomeen opiskelijan statuksella, muilla ei ollut koulutus- tai työpaikkaa valmiina. Kertomuksista käy ilmi, että odotusten ja kokemusten välille syntyi ristiriitaa heti työnhaun alkuvaiheesta lähtien. Englanninkieliset työmarkkinat osoittautuivat oletettua pienemmiksi, ja suomalaiset työnantajat tuntuivat asettavan korkeita vaatimuksia suomen kielen tason osaamiselle. Moni haastateltava koki, ettei muualta hankittua koulutusta ja/tai työkokemusta arvosteta Suomessa. Yleisesti ottaen koulutus korreloi työllistymisen kanssa (esim. Busk 2016, 60–61), mutta työpaikan löytymisen kannalta tiedetään olevan vaikutusta myös sillä, missä maassa tutkinto on suoritettu. Usein korkeasti koulutetut maahanmuuttajataustaiset joutuvat Suomessa täydentämään jo hankittua tutkintoaan ja/tai jopa suorittamaan vastaavan tutkinnon kokonaan uudelleen. Tutkimukseni

haastateltavista Olgan esimerkki osoittaa, että mikäli aiemmin hankittua korkeakoulututkintoa ei pysty rinnastamaan Suomessa, voi työnhakija päätyä aloittamaan kaiken alusta ja hankkimaan kokonaan uuden koulutuksen esimerkiksi toiselta asteelta. Huolimatta odotusten ja kokemusten tuottamasta ristiriidasta ja pettymyksistä aineistoni haastateltavat lähtivät hakemaan aktiivisesti instrumentaalista ja sosiaalista tukea työnhakuun TE-palveluista, kolmannelta sektorilta, työuramentorointiohjelmista, vapaaehtoistyön sekä tukityöllistämisen jaksojen kautta. TE-toimistojen palveluohjauksesta oli sekä hyviä että huonoja kokemuksia, ja osalla oli kokemuksia sukupuolittuneiden työmarkkinoiden heijastumisesta palveluohjaukseen. Ohjaaminen koulutusta vastaamattomaan matalapalkkatyöhön (esim. siivousala) ja/tai hoivatyöhön riippumatta työnhakijan koulutuksesta, osaamisesta tai motivaatiosta oli yleistä ja koettiin epäoikeudenmukaiseksi. Muutama haastateltava nosti esiin vastakkaisen näkökulman ja korosti olleensa/olevansa valmis tekemään myös koulutusta vastaamatonta työtä. Tutkimusten mukaan (esim. Jauhola ym. 2014, 32) maahan muuttaneet naiset osallistuvat miehiä useammin työvoimapoliittiseen aktivointitoimintaan, etenkin kuntoutus- ja koulutustoimintaan. Tämä nousi esiin myös tämän aineiston kohdalla. Useilla haastateltavilla oli myönteisiä kokemuksia kolmannella sektorilla toimivista työllistämisprojekteista sekä työuramentorointiohjelmista. Kolmannella sektorilla työskentelevän projektihenkilöstön tarjoama yksilöllinen tuki sekä ryhmätapaamisista saatu vertaistuki koettiin tärkeäksi. Mentorointiohjelmiä pidettiin myös hyödyllisinä ja mentorin tukea arvostettiin. Vapaaehtoistyöhön oli hakeuduttu usein siksi, että työpaikkaa ei ollut löytynyt, ja arkeen haluttiin saada. Tässä yhteydessä nousi esiin verkostojen luomisen mahdollisuuden tärkeys sekä muiden auttamisesta saatavat myönteiset kokemukset.

Aineistoni perusteella tulkitsem, että haastateltavilla oli hyvät työnhakuvalmiudet koulutuksen ja työkokemuksen ohella. Työnhaun kulttuurisidonnaisuuden nosti kuitenkin esiin muutama haastateltava. Eri työmarkkina-alueilla vallitsevat erilaiset säännöt, odotukset ja toimintatavat. Työni taustahaastateltava vahvisti, että esimerkiksi ansioluettelon tekemisen tavat ovat erilaisia eri maissa, eikä lähtömaassa opittu tapa tehdä ansioluettelo välttämättä ole paras mahdollinen Suomessa. Haasteita voi ilmaantua siinä vaiheessa, kun pitäisi toimia ns. kirjaamattoman säännön mukaan, esimerkiksi työtehtävien nimikkeet ja sisällöt eroavat suuresti eri maiden työmarkkinoilla. Aineiston haastateltavat suhtautuivat pääosin myönteisesti suomen kielen opiskeluun, ja hakivat tukea suomen kielen kursseilta. Haastateltavilla oli myös hyvä muiden kielen taito (suurin osa haastateltavista osasi kolmesta neljään kieltä).

Kokemuksia työhaastatteluista nosti esiin kolmasosa haastateltavista. Haastatteluissa kohdatut vaikeudet liittyivät kertomusten perusteella kokemukseen omasta suomen kielen taidon riittämättömyydestä ja/tai haastattelijan epäoikeudenmukaiseksi koetusta toiminnasta työhaastattelutilanteessa. Tulokset korreloivat aiempien tutkimusten kanssa: Työnantaja voi aina

vedota työnhakijan puutteelliseen suomen kielen taitoon, vaikka todelliset syyt palkkaamatta jättämiseen olisivat muualla (Forsander 2013, 236). Jeminan kohdalla työnantaja vetosi ensi työnhakijan puuttuvaan ruotsin kielen taitoon, mutta kertoi myöhemmin, että rekrytoinnin esteenä oli Jeminan ihonväri. Sukupuolen merkitystä työhaastattelussa menestymisessä ei nostanut esiin muut kuin Aisha, jonka työpaikoista kilpailtaessa etnisyydellä, uskonnolla ja sukupuolella on merkitystä. Aiheesta tehtyjen tutkimusten tulokset ovat ristiriitaisia. Ralston & Kinser (2001) kehittivät tutkimustensa perusteella ihanteellisen työnhakijan profiilin ja totesivat profiilin korostavan miesten kulttuuriarvoja jättäen naisten kulttuuriarvot toissijaiseen asemaan. Työhaastattelutilanteissa tämä voi näkyä esimerkiksi konkreettisin sanattomin viestein: Miehet käyttävä paremmin tilaa hyödyksi tai elehtivät kädet avoimena (Kinser 2002, 251–252.) Päinvastaisen löydöksen tekivät Parsons & Liden (1984), joiden tutkimuksen perusteella naiset käyttivät työhaastattelutilanteissa enemmän ja paremmin hyödyksi sanatonta ilmaisuja.

Suurimmalla osalla haastateltavista ensimmäisen työmahdollisuuden löytäminen Suomesta oli muodostunut vaikeimmaksi haasteeksi. Tästä syystä tukityöllistämisen jaksoja oltiin hyödynnetty aktiivisesti (työharjoittelu, työkokeilu, palkkatuki). Esimerkiksi Sonia oli saanut tietoa, tukea ja verkostoja TE-toimiston tarjoaman suomen kielen kurssin kautta ja tämä auttoi häntä löytämään työkokeilupaikan. Tukityöllistämisen jaksojen katsottiin tarjonneen mahdollisuuden oppia suomea aidossa työelämäympäristössä, lisänneen tietoutta työelämän erityispiirteistä sekä tarjonneen mahdollisuuksia verkostoitua. Nämä jaksot eivät kuitenkaan automaattisesti johtaneet pysyvämpään työllistymiseen ja/tai työllistymiseen koulutusta vastaavalle alalle. Myös aiemmat aiheesta tehdyt tutkimukset vahvistavat, että tukityöllistämisen kenttä voi muodostua maahan muuttaneelle naiselle kehäksi, josta ei ole pääsyä paremmin palkattuihin työsuhteisiin (esim. Forsander 2002).

Työni toisessa analyysiluvussa eli luvussa viisi tarkastelin aineiston haastateltavien kokemuksia liittyen työnhakuprosessin seurauksiin. Työhaun alkuvaiheessa kohdattiin odottamattomia pettymyksiä ja työnhakuprosessista muodostui usein oletettua pidempi. Maahan muuttaneet kohtaavat uudessa maassa usein psyykkisesti kuormittavia tilanteita heihin kohdistuvien ennakkoluulojen vuoksi (Yijälä 2018, 61). Auren (2013) mukaan vaikeudet integroitua työelämään voivat aiheuttaa voimakkaitakin negatiivisia tunteita, koska töissä käyminen on keskeinen osa aikuisen ihmisen elämää ja yhteisön täysivaltaisena jäsenenä toimimista. Viisi haastateltavaa nosti esiin odotettua pidemmän työnhakuprosessin vaikutukset toimeentuloon. Työttömyys ja taloudellinen riippuvuus puolisoista ja/tai tulonsiirroista tuntuivat kuormittaneen haastateltavia, jotka pitivät työntekoa ja oman elannon hankkimista itsestään selvinä asioina. Sekä Ingridin että Laylan kertomuksessa painottui haluttomuus tukeutua yhteiskunnan tarjoamaan tukeen. Pitkittyneen työhaun ja työttömyyden seurauksista jaksamiselle ja itsetunnolle kertoi esimerkiksi Deborah, joka kuvasi työnhakuprosessiin sisältyvän työttömyysjakson olleen elämänsä rankinta aikaa ja

aiheuttaneen fyysisiä ja psyykkisiä ongelmia sekä kuormittaneen myös parisuhdetta. Laylan tausta erosi muista haastateltavista. Hän muutti Suomeen kiintiöpakolaisen statuksella ja kertoi rankkojen kokemusten vaikeuttaneen kotoutumisprosessin alkuvaihetta. Toisaalta Layla korosti saamansa tuen määrää ja painotti olevansa tyytyväinen ja ylpeä selvittyään vaikeista kokemuksista ja löydettyään oman paikkansa suomalaisesta yhteiskunnasta. Parisuhteen ohella haastatteluissa puhuttiin työnhaun ja työelämän sekä vanhemmuuden yhteensovittamisen haasteista. Aineiston haastateltavista suurimmalla osalla (9/12) on lapsi/lapsia, ja perheen lasten hyvinvointi ja sopeutuminen uuteen kotimaahan korostui haastateltavien kertomuksissa. Janetin kertomuksesta nousi esiin kotivanhemmuuteen ja erityisesti äitiyteen Suomessa kohdistuvat paineet. Suomessa naisen voi olla vaikeaa saada ympäröivän yhteiskunnan arvostusta jäämällä kotiin, ja tietoisuus arvostuksen puutteesta voi korostaa ilmiötä. Aiemmissa tutkimuksissa (esim. Rajas 2015, 52–53, Tuori 2009, 116) on noussut esiin sama ilmiö: Lasten kasvatus ja sukupuolten väliset suhteet määrittämään Suomessa lähtökohtaisesti valtakulttuurin mukaisiksi, jolloin maahan muuttaneet naiset ohjataan ilmentämään tai sietämään ”vahvaa suomalaista naiseutta”. Tutkimukseni osoittaa, että hoivavastuun kasaantumisella naisille on merkitystä työllistymisen ja etenkin työuralla etenemisen kohdalla, ja feministinen tutkimus näkee hoivavastuun epätasaisen jakautumisen yhtenä työelämän segregaatiota selittävä tekijänä, mutta keskittyy myös muutoksen mahdollisuuteen. Pohjoismaisena ihanteena nähdään myös kahden elättäjän ja kahden hoivaajan malli, jossa sekä miehet että naiset ottavat vastuuta niin lastenhoidossa kuin työelämässäänkin (Tanhua 2018). Tämänkin osalta tarvitaan lisää tutkimusta.

Aineistosta nousi esiin myös työelämään ohjauksessa, rekrytointivaiheessa sekä työelämässä kohdattua syrjintää, rasismia ja rodullistamista. Kokemukset paikantuivat yleisimmin huomion kiinnittämiseen työnhakijan taustaan, nimeen, pukeutumiseen ja/tai ihonväriin. Kokemukset edustivat suoraa ja epäsuoraa syrjintää tai rasismia, rodullistamista sekä rakenteellista syrjintää tai rasismia. Jaoin haastateltavien kertomusten perusteella kokemukset viiteen kategoriaan, jotka monissa tapauksissa esiintyivät samaan aikaan. Näitä kategorioita ovat yleiset ennakkoluulot, suomen kielen taitotasoon kohdistetut vaatimukset, vaatetukseen tai ihonväriin kohdistuva epäasiallinen huomio sekä palveluohjaukseen liittyvä syrjivä kohtelu. Aineistoni haastateltavilla oli korkea motivaatio löytää työpaikka Suomesta, ja he kertoivat tehneensä paljon töitä saavuttaakseen tämän tavoitteen. Huolimatta lukuisten, jopa satojen työhakemusten lähettämisestä työhaastattelukutsujen saaminen ei ollut itsestään selvää. Työni asiantuntijahaastateltavista kaksi (A2, A4) korostivat syrjivän kohtelun alkavan usein jo siinä vaiheessa, kun työhakemuksia käydään läpi. Tässä vaiheessa kohdattua syrjintää on vaikeaa osoittaa todeksi ja siihen on myös vaikea hakea ja saada oikeutta. Haastateltavilla oli kokemusta myös siitä, että työhaastattelussa huomio kiinnitettiin muihin kuin työtehtäviin liittyviin seikkoihin. Yleisten ennakkoluulojen lisäksi haastateltavat kertoivat tilanteista, joissa hyvää suomea puhunut hakija ei saanut hakemaansa paikkaa

työnantajan vedottua hakijan puutteelliseen suomen kielen taidon tasoon. Aineistosta nousi esiin myös pukeutumiseen kiinnitetty huomio.

Euroopan Unionin perusoikeusvirasto FRA:n raportin (Being Black in the EU, 2018) mukaan 63 prosenttia Saharan eteläpuolisesta Afrikasta muuttaneista on kokenut Suomessa rasismia. Myös tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat, että eniten rekrytointivaiheen syrjintää kokivat Afrikan mantereelta muuttaneet työnhakijat. Ruotsissa tehtyjen tutkimusten (esim. Gina Manzizila) mukaan afroruotsalaisella on heikommat mahdollisuudet edetä urallaan kuin valtaväestön edustajalla, eivätkä suojaavat tekijät (sujuva ruotsin kielen taito, koulutus) välttämättä suojaa työnhakijaa työmarkkinoiden rakenteelliselta rasismilta ja syrjinnältä. Aisha, Jemina, Nora ja Layla kertoivat kohdanneensa rasismia ja rodullistamista työnhakuvaiheessa sekä työelämässä. Haastateltavista Anna nosti esiin arjessa kokemansa *mikroaggression* kokemukset. Yhdenvertaisuuden takaamiseksi ei riitä, että kielletään rasistinen käytös. Michaela Moua ehdottaakin Helsingin Sanomien kirjoituksessaan (23.3.2019), että Suomeen tulisi luoda antirasistinen toimintaohjelma, jolla varmistetaan afrosuomalaisten asema yhdenvertaisina yhteiskunnan ja työmarkkinoiden jäsenenä.

Neljä haastateltavaa nosti esiin palveluohjauksessa koetun syrjivän kohtelun, esimerkiksi kannustamisen työskentelyyn vastoin omaa motivaatiota koulutusta vastaamattomalla alalla (siivoustyö tai hoiva-ala). Ehdotus kokonaan uuden koulutuksen hankkimisesta omaa motivaatiota ja aiempaa koulutusta ja työkokemusta vastaamattomalta alalta herätti haastateltavissa hämmennystä ja turhautumista. Palvelujärjestelmiin sisältyvä syrjivä kohtelu on usein tahatonta, eikä sitä välttämättä tunnisteta. Motiivina voi olla esimerkiksi hyvä tarkoitus auttaa ei-suomenkielistä työnhakijaa löytämään työtä alalta, jolla on hyvät työllisyysnäkymät. Kotouttamisen yhdenvertaiseen palveluohjaukseen tulisi kiinnittää huomiota niin työhallinnossa kuin koulutuksen puolellakin (esim. Buchert 2015, 74–75, ks. myös Jauhola ym. 2014, 55–56). Hoivatyöhön houkuttelu kietoutuu kuitenkin maahanmuuton ja kotouttamisen markkinointumiseen ja yksityistämiseen, jossa talouden tarpeet ovat ensisijaisia verrattuna maahan muuttaneiden henkilökohtaisiin tarpeisiin ja toiveisiin.

Aineistoni perusteella voi todeta, että työnhakuprosessin pitkittymisellä oli seurauksia eri elämänaalueille, ja etenkin työnhakuvaiheessa kohdatut syrjinnän, rasismin ja rodullistamisen kokemukset kietoutuivat usein yhteen. Haastateltavien kertomuksista nousi esiin suoria ja välttäviä strategioita sekä psyykkisiä reaktioita. Kukaan haastateltavista ei maininnut tehneensä työnhakuvaiheessa ja/tai työelämässä koetusta syrjivästä kohtelusta ilmoitusta esimerkiksi yhdenvertaisuusvaltuutetulle. Layla ja Nora olivat ainoita, jotka kertoivat tuoneensa avoimesti esille työpaikalla kohtaamansa rasismin, sekä pyytäneensä ohjaajalta tai lähijohtajalta tukea tilanteeseen. Esimerkkejä välttävästä, ei-hyökkäävästä strategioista nostivat esiin Aisha ja Jemina (huumori, ironia ja epäsuora vihamielisyys). Aishan kohdalla vihamielisyys kohdistui häntä itseään kohtaan ja näyttäytyi itseä kohtaan esiintyvinä vaatimuksina kuten ylisuorittamisena. Aisha koki, että mikäli

hän suoriutuisi työtehtävistään muuten kuin erinomaisesti, sillä voisi olla negatiivisia seurauksia muillekin maahan muuttaneille naisille. Psykkisiin reaktioihin lukeutuvia tunnereaktioita nousi myös esiin (ahdistus, masennus, viha). Hallintakeinoista esiin nousi syiden näkeminen itsensä ulkopuolella tai torjunta. Olgan tapauksessa korostui ikäväksi koetun kokemuksen vähättelevä ja selittäminen toisen osapuolen henkilökohtaiseen tilanteeseen vetoamalla. Olga painotti myös työntekijän omaa vastuuta epämukaviksi koetuissa tilanteissa. Toinen aineistosta esiin nouseva hallintakeino oli pyrkimys tarkastella koettua syrjivää ja rasistista kohtelua etäännytettyinä. Aineistoni perusteella nostan hallinnan keinoksi myös vastarinnan strategian, jota edusti esimerkiksi Rebeccan ja Jeminan toiminta heidän asettuessaan vastustamaan tarjottua uutta, epätarkoituksenmukaiseksi koettua koulutuspolkua.

Johtopäätöksenä totean, että aineiston haastateltavien toimijuuden mahdollisuuksiin vaikuttivat yhtäaikaaisesti useat eriarvoisuutta tuottavat tekijät, esimerkiksi palveluohjauksessa kohdattu eriarvoinen kohtelu sekä rekrytointivaiheessa kohdattu epäsuora syrjintä. Keskinen ym. (2015, 3) korostaa, että rodullistetut valtasuhteet jäävät usein näkymättömiksi. Toiseksi asetetut subjektit eivät kuitenkaan välttämättä hyväksy itseensä kohdistuvia määrittelyjä tai asetu heille varatuille paikoille valtasuhteiden määrittämässä järjestyksessä, vaan kyseenalaistavat, purkavat ja muotoilevat uusiksi kuvauksia itsestään ja samalla myös laajemmin yhteiskunnallisia käytäntöjä. Tutkimuksessa alkaa myös vähitellen näkyä muualta muuttaneiden tutkijoiden työ (esim. Davydova 2007 ja 2012).

Viidennen luvun lopuksi pohdin niitä tekijöitä, jotka olivat saaneet haastateltavat uskomaan itseensä odotettua vaativamman työnhakuprosessin aikana ja pitämään yllä uskoa tulevaisuuteen. Työllistymiseen vaikuttavat aina erilaiset yksilökohtaiset tekijät. Tulkitsen haastateltavien olleen työnhaun näkökulmasta sisäisesti ja ulkoisesti motivoituneita ja pyrkineen aktiivisesti vaikuttamaan oman työnhakutilanteensa kohentumiseen (ks. motivaatiosta Tyler & Blader 2000, 35). Haastateltavien toiminnassa korostui pyrkimys aktiiviseen elämänhallintaan, ja tämä näkyi esimerkiksi suunnitelmallisuutena, omaa toimintaa rajoittavan elämänhallinnan käyttönä sekä tuen etsimisenä välineellisiin ja tunteellisiin asioihin. Toimintaa rajoittava elämänhallinta ilmeni omien tulevaisuuden suunnitelmien toteuttamisen suuntaamisena oikeaan hetkeen. Tukea haettiin sekä instrumentaalisesti että sosiaalisesti (ks. elämänhallinnasta Carver, Sheier ja Weintraub (2006, 127–129). Bandura (1994, 4–7) korostaa, että stressinsietokyky, kuten myös taito löytää ratkaisuja vaikeilta tuntuviin tilanteisiin on aina yksilöllistä, ja yksilön henkilökohtaiset uskomukset omista kyvyistään vaikuttavat toimintaan jopa enemmän kuin kyvyt ja taidot. *Minäpystyvyysteorian* lähtökohtana onkin ajatus yksilöstä aktiivisena toimijana, joka on vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa (Bandura 1982, 122–124, 129–131). Käytin *minäpystyvyyden käsitettä* analyysini tukena, ja tulkitsen haastateltavilla oleen työnhaun alkuvaiheessa vahvoja *minäpystyvyyssodotuksia*. Vahva *minäpystyvyyys* on tärkeä tekijä runsaasti itsesääätelyä vaativassa työnhakuprosessissa, koska se lisää

uskoa omien kykyjen kehittämiseen ja näin ollen vaikuttaa myönteisesti työnhakijan itsetuntoon. Vaikutukset näkyvät kognitiivisessa toiminnassa tavoitteen asettelussa, tilanteen ennakkoinnissa ja toiminnan ylläpidossa. Sillä on vaikutusta myös motivaatioon, koska pystyvyysuskomukset ohjaavat yksilön tavoitteiden asettelua sekä sitä, kuinka paljon vaivaa hän näkee tavoitteiden saavuttamisen eteen (Bandura 1994, 4–7). Tuoreiden tutkimusten (esim. Van Hove ym. 2019) mukaan maahan muuttaneiden naisten työnhakuun käyttämä aika ja keinot vaihtelevat (esimerkiksi verkostojen rooli ja internetin käyttö työnhaussa). Tästä aineistosta ei noussut esiin työnvälitystoimistojen roolia, johon esimerkiksi Van Hove ym. kiinnittää huomiota pitäen sitä tehokkaana keinona lisätä työnhaun vaikuttavuutta. Verkostoitumisen kohdalla on havaittu eroja sukupuolten välillä – naisten kohdalla työnhakuvaiheessa hyödyntämät verkostot eivät ole yhtä tiiviitä kuin miehillä. Minäpystyvyydellä onkin näistä syistä merkittävä rooli työnhakuprosessin onnistumisen näkökulmasta (Van Hove ym. 2019, 9–11). Aiemmin on oletettu, että maahan muuttaneilla naisilla on heikompi minäpystyvyys uran näkökulmasta (esim. Hackett & Byars, 1996). Työni aineisto kuitenkin osoittaa, että haastateltavilla oli työnhaun alkuvaiheessa runsaasti inhimillistä pääomaa ja vahvoja *minäpystyvyyssodotuksia*. Haastateltavien kertomuksista nousi esiin myös sisäisen voiman ja “sisun” rooli. Nämä tekijät vaikuttivat varmasti osaltaan siihen, että haastateltavat jaksoivat pitää yllä motivaatiota ja uskoa itseensä odotettua pidemmäksi ja raskaammaksi osoittautuneessa prosessissa, joka sisälsi useissa tapauksissa myös syrjinnän, rasismien ja rodullistamisen kokemuksia. Pitkittyneellä työnhakuprosessilla ja siihen liittyvillä epäoikeudenmukaisiksi koetuilla kokemuksilla oli kuitenkin vaikutusta työnhakijoiden eri elämänaalueille, ja nämä kokemukset myös murensivat ainakin väliaikaisesti minäpystyvyyden kokemusta. Siinä missä onnistumiset vahvistavat pystyvyyden tunnetta, epäonnistumisen kokemukset heikentävät sitä. Bandura (1977, 197–199) korostaa, että liialliseksi koettu psyykkinen kuormitus voi haurastuttaa yksilön uskoa omaan onnistumiseen, tai aiheuttaa tilanteen välttelyä. Jatkuvat vastoin käymiset työnhaussa saattavat myös laskea merkittävästi työnhakumotivaatiota, jolloin sekä sisäinen että ulkoinen motivaatio voivat joutua koetukselle. Näistä syistä on tärkeää ymmärtää, mistä tekijöistä maahan muuttaneiden naisten työnhakuun ja uraan liittyvä minäpystyvyyden kokemus muodostuu, miten sen aste vaikuttaa työnhakuprosessissa onnistumiseen ja miten sitä voi tarvittaessa vahvistaa (Van Hove ym. 2019, 11).

Työssäni olen ollut kiinnostunut siitä, millainen kuva työelämän eriarvoisuudesta syntyy aineistoni haastateltavien odotusten ja kokemusten kautta. Työelämän eriarvoisuutta tuottavat taustatekijät ovat aina kulttuurisia, sosiaalisia, poliittisia ja institutionaalisia prosesseja. Erilaiset ulossulkemiset työelämän arvostetuista asemista perustuvat koulutuksen ja ammatillisen pätevyyden lisäksi sosiokulttuuriisiin jakoihin, esimerkiksi etnisyyteen, luokkaan, sukupuoleen, seksuaalisuuteen, uskontoon tai ikään. Naiset ovat olleet työelämän vieraita yhteiskuntaluokasta riippumatta ja yhä edelleen naisten työn rahallinen arvo määritellään usein miesten työtä vähäisemmäksi. Tutkimukseni aineiston perusteella voi todeta, että suomalaisessa työelämässä esiintyy runsaasti eriarvoistavia

käytäntöjä rekrytointivaiheen alkumetreiltä lähtien, joita vastaan korkeasti koulutetut maahan muuttaneet naiset joutuvat kamppailemaan. Aineistosta käy ilmi, että pitkittyneellä työnhakuprosessilla ja siihen liittyvillä epäoikeudenmukaisiksi koetuilla kokemuksilla ja syrjinnällä oli vaikutusta työnhakijoiden eri elämänalueille, toimijuuden mahdollisuuksiin ja tämän myötä työpaikan löytymiseen.

Maahan muuttaneiden määrän lisääntyminen suomalaisessa työelämässä ei itsessään synnytä eriarvoisuutta, vaan tekee näkyväksi työelämään jo aiemmin syvään juurtuneita eriarvoistavia käytäntöjä (Wrede 2010, 8). Työelämän vakiintuneet normit ja käytännöt voivat syrjiä toisenlaiseksi määritellyjä esimerkiksi vaatimalla sosiaalista kompetenssia, kulttuurista samanlaisuutta tai kuulumista ryhmään (Forsander 2013, 236–238). Voidaankin kysyä, riittääkö Suomen työmarkkinoilla pärjäämiseen se, että maahan muuttaneella on riittävästi kohdemaan institutionaalista kulttuurista pääomaa, esimerkiksi suomalainen tutkinto ja/tai työkokemusta Suomesta, vai pitääkö yksilön ilmentää perinteiseksi miellettyä suomalaisuutta myös esimerkiksi pukeutumisessaan (*objektifioitu kulttuurinen pääoma*) kelvataksaan työnantajalle (Yijälä 2018, 68). Tästä syystä on tärkeää, että eriarvoisuuksista saadaan yhä tarkempaa tietoa ja niihin pystytään puuttumaan entistä tehokkaammin (Harjunen 2010, 306, Rossi 2015, 11, 187).

Wreden (2010, 12) mukaan yksilön, joka on sijoitettu maahan muuttaneen asemaan, ei ole mahdollista sanoutua irti tästä ulkopuolelta asetetusta kategoriasta tai sen tuottamasta sosiaalisesta järjestyksestä. Tästä syystä olisi erityisen tärkeää kiinnittää huomiota maahan muuttaneista käytettävään käsitteistöön sekä erityisesti median rooliin uutisoidessa maahan muuttaneista. Simmel korosti jo vuonna 1908 (Simmel, 1999) jaottelun “meihin” ja “muihin” nojaavan laajoihin kulttuurisiin erotteluihin ja yhteiskunnallisiin käytäntöihin. Jos esimerkiksi työmarkkinat ja työelämä nimetään itsestään selvästi “suomalaisiksi”, tuotetaan Suomessa syntyneille maahan muuttaneita suurempi moraalinen oikeus työhön, jolloin maahanmuuttajuus määrittyy yksilön pysyväksi asiantilaksi, pysyväksi vieraudeksi. Etnisten identiteetti- ja luokittelujen on todettu aiheuttavan yksilöille eniten vaikeuksia sopeutua ympäröivään yhteiskuntaan (Wrede 2010, 10–13).

Korkea-asteen koulutuksen saaneille maahan muuttaneille naisille tulisi tarjota tukea rekrytointi- ja perehdytysvaiheisiin, mutta myös työuralla etenemisen mahdollisuuksiin. Kuten tämänkin työn aineisto osoittaa, verkostojen vahvistaminen sekä mentorointiohjelmien ja tuetun työllistämisen jaksojen hyödyntämisellä on tärkeä rooli. Maahan muuttaneiden naisten työuran tuloksellinen edistäminen edellyttää tavoitteellista johtamista, jotta aiemmin hankittua osaamista, koulutusta ja työkokemusta pystytään hyödyntämään.

6.2 Jatkotutkimusaiheita

Korkeasti koulutettujen maahan muuttaneiden naisten työelämäintegraatioon liittyvät kysymykset ovat moniulotteisia. Työpaikan etsiminen uudessa maassa, mahdollisesti ilman sosiaalisia ja ammatillisia verkostoja voi olla odotettua pidempi ja raskaampi prosessi. Tutkimukseni aineiston perusteella nostan esiin viisi kehittämis ehdotusta, joiden avulla työnhakuprosesseja olisi mahdollista joustavoittaa. Ensimmäinen liittyy oikea-aikaisen ja kohdennetun palveluohjauksen kehittämiseen. Kotouttamisprosessissa alkuvaihe on yleensä tärkein, ja mitä nopeammin yksilö pääsee kiinni suomalaisen yhteiskunnan työnhakukäytäntöihin ja oman osaamisensa hyödyntämisen mahdollisuuksiin, sen paremmat mahdollisuudet hänellä on työllistyä. Suomeen muuttavat ovat heterogeeninen ryhmä ja eri kansallisuuksien välillä on merkittäviä eroja koulutuksessa ja työllisyydessä. Näin ollen myös työnhakijoille suunnattuja palveluja tulisi entistä tehokkaammin kohdentaa, esimerkiksi tarjoamalla vaativampia ja/tai alakohtaisia suomen kielen kursseja sekä muita palveluja juuri korkeasti koulutetuille. Tutkinnon rinnastamiseen liittyvien esteiden purkamiseksi saa jo nyt tukea vastuukorkeakouluissa, joiden työ on opetus- ja kulttuuriministeriön tukemaa (Supporting Immigrants in Higher Education in Finland, SIMHE). Pääkaupunkiseudulla ratkaisuja korkeasti koulutettujen muuttaneiden työllistymiseksi on jo löydetty rakentamalla alkuvaiheen neuvonta- ja viranomaispalveluja, esimerkiksi vuonna 2017 käynnistynyt International House Helsinki, joka tukee Helsinkiin saapuvia kansainvälisiä osaajia ja heitä rekrytoivia yrityksiä. Helsingin kaupungin tietokeskus on mukana Strategisen tutkimuksen neuvoston rahoittamassa ja Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen koordinoimassa Polkuja työhön -hankkeessa (2016–2019). Hankkeen tutkijat (Yijälä ym. 2019) painottavat, että juuri koulutetuille maahan muuttaneille tulisi tarjota systeemaattista uraohjausta työelämäosallisuuden mahdollistamiseksi.

Toinen ehdotus liittyy sektorirajat ylittävän yhteistyön tehostamiseen ja kehittämiseen. Korkeasti koulutettujen naisten tilanne poikkeaa miesten tilanteesta, koska suurin osa naisista muuttaa Suomeen perhesyistä, jolloin työ- tai opiskelupaikkaa ei ole valmiina. Kolmannella sektorilla on Suomessa tärkeä rooli maahan muuttaneille naisille suunnattujen kotouttamispalvelujen ja erityisesti työllistämispalvelujen koordinoijana ja toteuttajana. Tämänkin työn aineiston tulokset vahvistavat, että kolmannelta sektorilta sekä työuramentorointiohjelmista saatua tukea työnhakuun pidettiin arvokkaana ja hyödyllisenä. Vaikka työllistämiprojekteista ja mentorointiohjelmista oli hyviä kokemuksia, esimerkiksi Tuori (2007, 2009) korostaa, että monikulttuurisuutta käytetään usein käsitteenä kuvaamaan etnistä diversiteettiä silloinkin, kun ei ole kyse kulttuuriin liittyvistä asioista (kuten työelämätaidoista). Kolmas sektori tekee pääkaupunkiseudulla yhteistyötä julkisen sektorin kanssa, mutta yhteistyön tiivistäminen ja tarkempi koordinointi mahdollistaisi hyväksi todettujen toimintamallien sujuvamman laajentamisen yli sektorirajojen. Kolmannella sektorilla toteutettavissa

projekteissa ja hankkeissa pystytään usein tarjoamaan kokonaisvaltaista, yksilön eri elämänaalueet huomioivaa tukea, jolla on merkitystä myös työnhakuprosessissa menestymisen kannalta. Kuten Kyhä (2011, 206) toteaa, korkeasti koulutetut maahan muuttaneet ovat alttiita haavoittuvuudelle työmarkkinoilla. Statuksen putoaminen uuteen maahan muuttaessa, aiemman arvostuksen romahtaminen ja äkillinen kelpaamattomuuden kokemus jopa työmarkkinoiden yksinkertaisimpiin töihin voi murentaa jaksamista ja itsetuntoa sekä vaikuttaa kielteisesti parisuhteeseen ja/tai vanhemmuuden kokemiseen. Korkeasti koulutettujen työnhakijoiden tukeminen olisikin tärkeää nähdä kokonaisvaltaisena prosessina, jossa otetaan huomioon myös muita kuin suoraan työllistämiseen liittyviä tekijöitä. Erityisesti puolison roolissa Suomeen muuttavat naiset saattavat tarvita oletettua enemmän tukea sosiaalisten ja ammatillisten verkostojen löytämiseksi sekä Suomessa tyypillisten työnhakukäytäntöjen ja foorumien (esimerkiksi sosiaalisen median yhteisöt) omaksumiseksi. Myös lasten sopeutumisella uuteen yhteiskuntaan on merkitystä vanhempien kokemuksissa ja se vaikuttaa näin ollen myös muuttaneiden päätökseen pysyä Suomessa.

Kolmanneksi maahan muuttaneille naisille suunnattujen palvelujen ohjauksessa tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota palvelujen yhdenvertaisuuteen. Palvelujärjestelmiin sisältyvä syrjivä kohtelu on usein tahatonta, eikä sitä välttämättä tunnisteta. We All -tutkimuksessa (Jyrkinen & Steel, 2017) tarkasteltiin juuri korkeasti koulutettujen naisten TE-palveluista ja kolmannelta sektorilta saamia palveluja ja tutkimuksen johtopäätöksinä päädyttiin ehdottamaan työvoimapalveluiden korkeasti koulutetuille tarjoaman palvelun tehostamista esimerkiksi henkilökunnan osaamista lisäämällä. Yleisesti asiakkaan kohtaamiseen ja työntekijän ja asiakkaan vuorovaikutukseen tarvittaisiin lisää perehdytystä tai koulutusta eri sektoreilla työskenteleville ja huomiota tulisi kiinnittää yksittäisten ohjaavan henkilökunnan edustajien ohella myös rakenteisiin ja instituutioihin. Työllistämistoimenpiteiden tulisi siis keskittyä purkamaan ulkopuolisuutta ja rakentamaan työelämäyhteyksiä (Wrede ym. 2010, 280).

Neljänneksi huomiota tulisi kiinnittää tukityöllistämisen mahdollisuuksien tehokkaampaan hyödyntämiseen sekä vaikuttavuuden seurantaan. Aiemmat tutkimukset vahvistavat, että kohdemaassa hankitulla työkokemuksella on erityisen suuri merkitys työpaikan löytämisessä, ja uudessa kotimaassa hankittu työkokemus edistää maahanmuuttajan työllistymistä (esim. Yijälä 2016). Silti on yhä epäselvää, minkälaista työn täytyy olla, jotta sen avulla voi kerryttää sellaista työkokemusta, jolla on symbolista arvoa työmarkkinoilla ja erityisesti työnantajaosapuolen silmissä (Yijälä 2018 ym., 12–13). Aktiivisen työvoimapolitiikan vaikuttavuudesta tarvitaankin lisää tutkimusta juuri maahan muuttaneiden työnhakijoiden osalta. Työministeriön (2019) tuoreen selvityksen mukaan työkokeilulla on kuitenkin havaittu olevan yleisesti myönteisiä vaikutuksia työnhakijoiden tilanteen sekä työllistymisen että opintoihin ohjautumisen perusteella. Työkokeilun kehittämiseksi tarvitaan kuitenkin tehokkaampaa ohjausta ja tukea työkokeilun aikana. Siitä voisi

saada enemmän etua yhdistämällä sitä aktiivisemmin muihin palveluihin ja opintoihin. Yksityisen sektorin palkkatuki näyttää edistävän maahan muuttaneiden työllisyyttä tehokkaimmin. Vaikuttavuusarviointien vertailua hankaloittaa se, että maahanmuuttajataustaisille suunnatut toimenpiteet ovat usein paikallisia ja hyvin pienessä mittakaavassa toteutettuja. Toiseksi tutkimuksissa käytettävät määritelmät voivat vaihdella ja/tai olla epätarkkoja, mikä vaikeuttaa eri tutkimusten välistä vertailtavuutta (esim. Asplund ym. 2014). Tukityöllistämisen jaksot tarjoavat usein maahan muuttaneelle mahdollisuuden tutustua suomalaiseen työkuultuuriin, hankkia työkokemusta sekä vahvistaa ammatillisia verkostoja. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että tässä on keskeistä se, miten lähelle työnhakijan osaamista ja omaa alaa työllistämisen jakso sijoittuu.

Tähän tematiikkaan liittyy viides kehittämis ehdotus, eli huomion kiinnittäminen työnantajien rooliin maahan muuttaneiden työelämäintegraation mahdollistajina. Työnantajien odotuksista, kokemuksista ja kehittämis ehdotuksista tarvittaisiin enemmän tietoa ja tutkimusta. Rekrytointivaiheessa esiintyvää syrjintää on vaikeaa todentaa, kuten myös sen seurauksia maahan muuttaneiden työllistymiseen. Työnantaja voi aina vedota jo rekrytointivaiheessa työnhakijan riittämättömään suomen kielen taitoon. Tilannetta ei helpota se, että maahan muuttaneilla itsellään on vain vähän neuvotteluvoimaa. Näistä syistä tarvitaan hallinnon rajat ylittävää ja koordinoitua yhteistyötä työelämän avoimuuden ja toimivuuden kehittämiseksi. Sen lisäksi, että maahanmuuttajataustaiset kokevat usein työllistymisen ja urapolulla etenemisen Suomessa haastavaksi, muuttajilla on myös suurempi todennäköisyys joutua irtisanotuksi ja pienempi todennäköisyys työllistyä uudelleen kuin kantaväestön edustajilla (Yijälä ym. 2018, 56). Yhdenvertaisemman rekrytoinnin edistämiseksi onkin etsitty ratkaisuja anonyymien rekrytoinnin kautta, esimerkiksi Helsingin kaupunki ottaa tämän vuoden aikana vaihteittain käyttöön uuden rekrytointijärjestelmän, ja muutoksen tarkoituksena helpottaa maahan muuttaneiden pääsyä haastattelun toiseen vaiheeseen. Ahmad (2005, 126) korostaa, että työnantajien asenteellisuus tekee verkostoista erityisen tärkeitä maahan muuttaneille. Toisaalta syrjivä kohtelu voi vaikuttaa siihen, millaisiksi verkostot muodostuvat. Ensimmäisen ja toisen polven muuttajien keskittyminen alemman statuksen töihin johtuu osittain siitä, että heidän kontaktinsa eivät ole tarpeeksi laajoja. Syrjinnällä saattaa myös olla vaikutusta siihen, miksi muuttaneet verkostoituvat pääosin oman etnisen ryhmänsä sisällä. Kielitaidon, kulttuurisen kompetenssin ja sosioekonomisesti vahvempien ammatillisten ja sosiaalisten verkostojen luominen laajasti onkin siis tärkeää. Yhtenä ratkaisuna rekrytointivaiheen syrjinnän purkamiseen näen tiedon ja tietoisuuden lisäämisen. Tutkimusten mukaan (esim. Pietiläinen ym. 2016, 52–53) syrjintää työelämässä voidaan ehkäistä ns. puskuritekijöiden avulla. Tällaisia ehkäiseviä tekijöitä ovat esimerkiksi lähijohtajien ja kollegoiden tarjoama sosiaalinen tuki sekä yhdenvertainen johtaminen ja tiedonkulku. Myös työpaikan ilmapiirillä, kuten myös työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollistamisen käytännöillä sekä työajan joustoilla voidaan lisätä ja edistää yhdenvertaisuutta työpaikoilla.

Tällä hetkellä Suomeen muuttaa vuosittain noin 15 000 henkeä enemmän kuin maasta lähtee pois. Jotta työikäisen väestön määrä ei supistuisi lähivuosikymmeninä, tämän niin sanotun nettomaahanmuuton tulisi arvioiden mukaan ainakin kaksinkertaistua. Työnhakuprosessissa kohdatut haasteet ja eriasteinen syrjintä kuten myös jatkuva määräaikaisten ja/tai koulutusta vastaamattomien töiden yhtälö voi johtaa korkeasti koulutettujen maastamuuton lisääntymiseen. Aivovuotoa esiintyy kaikilla sektoreilla, ja viime vuosikymmenellä korkeakoulututkinnon suorittaneiden, jatkotutkinnon suorittaneiden ja tutkijoiden maastamuutto on ollut suurempi kuin Suomeen muuttaneiden vastaavien henkilöiden maahanmuutto (Zafar 2018, 15–17).

Koulutettujen naisten työnhakuvaiheeseen liittyvälle tutkimukselle on siis tarvetta jatkossakin. Tätä opinnäytetyötä olisi mielenkiintoista syventää ja laajentaa kahdella tavalla, ensinnäkin ottamalla haastatteluaineistoon mukaan enemmän pakolais- ja/tai turvapaikkastatuksella Suomeen muuttaneita naisia. Tutkimusten mukaan rankka muuttoa edeltävä elämäntilanne – elämä sodan keskellä, nähty ja koettu väkivalta ja epävarmuus tulevaisuudesta – on arkipäivää myös monelle Suomeen hiljattain tulleen turvapaikanhakijalle, minkä vuoksi heidän hyvinvointinsa on koetuksella (esim. Yijälä & Nyman 2017). Aiempi tutkimus on myös osoittanut, että pakolaisilla ja turvapaikanhakijoilla on kantäväestöön verrattuna jopa kymmenkertainen riski sairastua traumanjälkeiseen stressioireyhtymään, masennukseen ja muihin terveysongelmiin (Kirmayer ym. 2011). Traumanjälkeisen stressioireyhtymän on osoitettu heikentävän keskittymis- ja suorituskykyä sekä muistia, jotka ovat kaikki keskeisiä opeteltaessa uutta kieltä – vaativasta työnhakuprosessista ja uuden työkuulttuurin ja -tehtävien omaksumisesta puhumattakaan. Pakolais- ja turvapaikkataustaiset kohtaavat myös muita maahan muuttaneiden ryhmiä enemmän työnantajien ennakoluuloja ja inhimillisen pääoman aliarvioimista. Oma-aloitteisesti muuttaneisiin osajiin verrattuna monet erityisesti länsimaiden ulkopuolelta tulevat ovat myös epätasa-arvoisessa asemassa myös siksi, ettei heillä ole ollut samanlaista vapautta ja mahdollisuutta tehdä uraansa koskevia valintoja, jolloin lähtötilanne on haastavampi (Al Ariss ym. 2012). Tutkimusten mukaan (esim. Hearn ym. 2015) naisten urakehityksen ongelmat eivät yleensä liity yksilöiden motivaation puutteeseen vaan organisaatioiden sukupuolistaviin rakenteisiin ja käytäntöihin sekä perinteisten uramallien sopimattomuuteen naisille. Naisten työurien tuloksellinen johtaminen edellyttää tavoitteellista johtamista. Työni aineiston perusteella voi todeta, että tämä on erityisen tärkeää korkea-asteen koulutuksen hankkineille maahanmuuttajataustaisille naisille. Keskeisessä roolissa tämän tavoitteen onnistumisessa on naisten urasuunnittelun tukeminen, mentorointi-, verkostointi- ja palkitsemiskäytäntöjen hyödyntäminen sekä perheen ja työn yhteensovittamista tukevien rakenteiden vahvistaminen (ks. esim. Hearn ym. 2015, 6). Maahan muuttaneiden naisten urapoluista sekä ylenemismahdollisuuksista tarvittaisiinkin lisää tutkimusta.

Toiseksi haluaisin tarkastella työnantajapuolen odotuksia ja kokemuksia sekä erityisesti johtamiseen liittyviä haasteita ja hyviä käytäntöjä. Viime kädessä työnantaja päättää, keitä työtehtäviin valitaan. Suomea pidetään kansainvälisissä vertailuissa tasa-arvon ja koulutuksen mallimaana, mutta Suomeen muuttava kohtaa kuitenkin työmarkkinat, joilla ei vielä kyetä riittävän tehokkaasti hyödyntämään muuttaneiden aiemmin hankittua koulutusta, työkokemusta ja muuta osaamista. Mikäli Suomessa asuvat ja/tai tänne muuttavat koulutetut kohtaavat merkittäviä vaikeuksia työn löytämisessä, viestittää suomalainen yhteiskunta hyvin ristiriitaista sanomaa: yhtäältä luodaan kuvaa siitä, miten Suomi tarvitsee yhä enemmän koulutettua työvoimaa helpottamaan työvoimapulaa, toisaalta maahan muuttaneet joutuvat kohtaamaan monin tavoin torjuvat ja ennakkoluuloiset työmarkkinat (Kyhä 2011, 14). Maahan muuttaneiden nopea työllistyminen auttaa kiinnittymisessä suomalaiseen yhteiskuntaan ja säästää julkisia varoja. Yksilöiden, työorganisaatioiden ja yhteiskunnan hyvinvoinnin ja menestyksen näkökulmasta on tärkeää, että kaikkien osaaminen on käytössä. Kilpailukyvyyn, innovaatioiden ja taloudellisen kasvun turvaaminen edellyttää yhdenvertaisuuden toteutumista työelämässä (Hearn ym. 2015, 1). Tällä hetkellä useilla toimialoilla on pulaa työntekijöistä ja osaavan työvoiman saatavuuden epävarmuus vaikuttaa negatiivisesti yritysten toimintaedellytyksiin ja laajemmin talouden kehitykseen. Jotta työnantajat voivat hyödyntää täysipainoisesti korkeasti koulutettujen maahan muuttaneiden osaamista suomalaisilla työmarkkinoilla, on asenteiden ja toimintakäytäntöjen muutokselle sekä ratkaisuehdotuksille tarvetta.

6.3 Epilogi

Tämän opinnäytetyön kirjoittaminen kokopäivätyön ohella oli odotettua raskaampi, myös motivoiva ja tärkeäksi kokemani projekti. Tärkeässä roolissa oli ohjaajaltani saamani tuki sekä aviopuolisoltani saama kannustus. Työni lopuksi kiitän kaikkia haastateltavia siitä luottamuksesta, jota he osoittivat kertoessaan odotuksistaan, kokemuksistaan ja tunteistaan liittyen työnhakuprosesseihin Suomessa. Kontaktoin kaikkia haastateltavia loppukevällä 2019, ja tavoitin haastateltavista suurimman osan (10/12). Nora kertoi jo haastatteluvaiheessa valinneensa sosiaaalialan, koska halusi “seurata isänsä jalanjälkiä ja auttaa ihmisiä”. Hän työskenteli koulutustaan vastaavissa tehtävissä sosiaaalialalla, ja kertoi tekevänsä vapaaehtoistyötä maahan muuttaneiden parissa. Olga kohdalla eurooppalaisesta korkeakoulusta hankittu sosiologin tutkinnon rinnastaminen ei onnistunut, joten Olga päätti olla “realisti” ja opiskella kokonaan uuden eli lähihoitajan tutkinnon. Olga haaveena on opiskella lisää tietoteknisiä taitoja ja englantia. Rebecca työskenteli sosiaaalialalla koulutustaan vastaavissa tehtävissä, ja hänen tulevaisuuden haaveisiinsa kuuluu yritystoiminnan ja/tai jatko-opiskelun aloittaminen. Janet muutti Suomeen puolisonsa työn vuoksi, ja joutui etsimään pitkään omaa paikkaansa suomalaisilla työmarkkinoilla. Vuosien varrella

hänelle kertyi kokemusta freelancer-pohjalta tehdystä työstä (kääntäjä, tulkki, projektitehtävät). Lisäksi hän opiskeli kaksi täydentävää tutkintoa. Kysymykseeni tulevaisuuden haaveista hän pohti, millaisia haaveita on järkevää elätellä yli 50-vuotiaana. Oman yrityksen perustaminen on kuitenkin unelma, jonka Janet haluaisi toteuttaa. Suomeen opiskelijan statuksella muuttaneista Ingrid päätti jäädä maahan opintojensa valmistuttua, ja on nyt asunut Suomessa yli 20 vuotta. Hänellä on kokemusta projektiluonteisten työtehtävien ohella pienyrittäjyydestä. Ingrid kertoo rakentaneensa Suomessa määrätietoisesti verkostojaan, ja olevansa tällä hetkellä tyytyväinen tilanteeseensa. Runsaasti vapaaehtoistyötä tehneelle Ingridille muiden maahan muuttaneiden neuvominen työnhaussa on edelleen osa arkea. Myös Jemina toimii pienyrittäjänä. Jemina kertoo olevansa ”70-prosenttisesti” tyytyväinen asemaansa työelämässä. Tulevaisuuden haaveikseen hän mainitsee mahdollisuuden jatkaa yrittäjänä työskentelemistä sekä yrityksen kasvamisen kansainvälisesti. Anna oli haastatteluhetkellä valmistunut suomalaisesta korkeakoulusta, ja hänellä oli vakituinen työpaikka. Annan mukaan asetetun tavoitteen saavuttamiseen vaikutti moni seikka. Suomeen muuttaessaan hän ei tuntenut maasta ketään, ja suomalaisen järjestelmän byrokraattisuus ja suomalaisen yhteiskunnassa esiintyvä arkipäivän rasismi saivat Annan voimaan huonosti. Anna katsoi kuitenkin henkilökohtaisten ominaisuuksiensa kuten sisukkuuden vaikuttaneen vastoinikäymisistä selviämiseen. Myös systemaattinen verkostojen rakentaminen oli tuottanut tulosta: ”I was lucky to meet the right people.. of course work.. seminars, conferences.. to increase my network and contacts.. all the jobs .. knowing the right people.. it is all about knowing the right people.” Turvapaikkastatuksella muuttaneista Layla on mukana työelämässä. Hän on juuri vaihtanut työpaikkaa, ja on tyytyväinen tilanteeseensa. Tulevaisuuden haaveena on aloittaa jatko-opinnot. Haastateltavista kaksi tekee osa-aikatyötä. Lähi-Idästä muuttaneen Sonian tutkinnon rinnastamiseen liittyvä tavoite ei ole toteutunut. Prosessi on kestänyt useita vuosia sekä vaatinut täydentävää koulutusta kahdessa eri yliopistossa. Välillä Sonia on hankkinut kokemusta työelämästä työharjoittelun ja työkokeilujakson avulla, ja tällä hetkellä hän tekee osa-aikaisesti töitä. Maya työskentelee osa-aikaisesti markkinoinnin parissa. Työ vastaa vain osin hankittua koulutusta. Hän pyrkii opiskelemaan koulunkäyntiavustajaksi, ja valmistautuu parhaillaan pääsykokeisiin. Deborah työskentelee koulutustaan osin vastaavissa tehtävissä, jossa hän käyttää työkielinä äidinkieltään sekä englantia. Hän kertoi haastattelussa toiveestaan löytää työpaikka, jossa hän voisi työskennellä ”suomalaisten rinnalla suomeksi”. Tämä toive ei ole vielä toteutunut.

LÄHTEET

- Aalto, M. Larja L., Liebkind K., 2010: *Syrjintä työhönottolanteissa – tutkimuskatsaus*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työ ja yrittäjyys 16/2010. Tieto haettu 6.4.2019 osoitteesta: <https://docplayer.fi/14203742-Syrjinta-tyohonottolanteissa-tutkimuskatsaus.html>
- Aaltonen, M. Joronen, M., Villa, S., 2008: *Syrjintä Suomessa*. Helsinki, Ihmisoikeusliitto ry. Tieto haettu 6.4.2019 osoitteesta: <https://ihmisoikeusliitto.fi/toiminta/rasismi-ja-syrjinta-suomessa/>
- Aaltonen, M., Heino, P., Villa, S. 2013: ”*Riiteleminen on pienelle ihmiselle raskasta*” - *Selvitys syrjinnän uhrien oikeusturvakeinojen saavutettavuudesta ja vaikuttavuudesta*. Sisäasiainministeriön julkaisu 13/2013. Helsinki, Korpikyvä Oy. Tieto haettu 6.4.2019 osoitteesta: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/79035>
- Abu-Hanna, U. 2014: *Alienin silmin*. Helsinki ja Uusimaa muukalaisen kokemana. Helsinki, Siltala.
- Acker, J. 2006: Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society* 20:4, 441–464.
- Ahmad, A. 2005: Getting a job in Finland: the social networks of immigrants from the Indian subcontinent in the Helsinki metropolitan labour market. Helsinki, Helsingin yliopisto.
- Ahmad, A. 2010: ”Voisin tietty palkata heitä, mutta...” Työmarkkinoiden sosiokulttuurinen sidonnaisuus’, teoksessa Sirpa Wrede & Camilla Nordberg (toim.) *Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus*. Helsinki, Palmenia.
- Ahmad, A. 2011: Connecting with work. *European Societies* 13(5), 687–712.
- Ahmad, A. 2015: ”Since many of my friends were working in the restaurant”: The dual role of immigrants’ social networks in occupational attainment in the Finnish labour market. *International Migration & Integration* 16, 965–985.
- Ahmed, S. 2000: *Strange Encounters. Embodied Others in Post-Coloniality*. London & New York, Routledge.
- Ahmed, S. 2004: Declaration of Whiteness. The Non-Performativity of Antiracism. *borderlands e-journal* 3:2. Tieto haettu 5.4.2019 osoitteesta http://www.borderlands.net.au/vol3no2_2004/ahmed_declarations.htm
- Al Ariss, A., Koall, I., Özbilgin, M. & Suutari, V. 2012: Careers of skilled migrants: Towards a theoretical and methodological expansion. *Journal of Management Development* 31(2), 92–101.
- Ardener, S. 2005: Changing sex and bending gender: an introduction. Teoksessa A. Shaw & S. Ardener (toim.): *Changing Sex and Bending Gender*. Berghahn Books, New York.
- Asplund, R., Kauhanen, A., Päällysaho, M. & P. Vanhala 2018: Palkkatuen vaikuttavuus – palkkatukijärjestelmän ja sen uudistuksen arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 75/2018.
- Arthur B. M. & Hall T. D. & Lawrence S. B. 1989: *Handbook of Career Theory*. Cambridge. Cambridge University Press
- Aure, M. 2013: The emotional cost of employment-related mobility. *Norwegian Journal of Geography* 67(5), 284–294.
- Aygören, H. & Wilińska, M. 2012: ”People like us”: Experiencing difference in the working life immigrant women. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 32(6), 575–591.
- Bandura, A. 1977: *Self-efficacy – The exercise of control*. New York, W.H. Freeman and Company.

- Bandura, A. 1986: Social foundations of thought and action: a social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.
- Bandura, A. 1994: Self-efficacy. In V.S. Ramachandran (Ed.). *Encyclopedia of human behavior*. Vol. 4, pp. 7–181. New York, Academic Press.
- Bastia, T. 2007: From mining to garment and workshops: Bolivian migrants in Buenos Aires. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 33, 655–69.
- Bastia, T. 2011: Migration as protest? Negotiating gender, class and ethnicity in urban Bolivia. *Environment and Planning A*, 43, 1514–29.
- Bastia, T. 2014: Intersectionality, migration and development. *Progress in Development Studies* 14(3), pp. 237–248.
- Barrett, L. F. & Swim, J.K. 1998: Appraisals of prejudice and discrimination. – J.K.Swim & C. Stangor (eds.), *Prejudice. The target's perspective*. San Diego, CA: Academic Press, 11–36.
- Baruch, Y. 2004: Managing Careers. Theory and Practice. Harlow, Pearson Education Limited.
- Berry, J. W. 2006: Contexts of acculturation. Teoksessa Sam, D. L. & Berry, J. W. (toim.): *The Cambridge handbook of acculturation psychology*. Cambridge, Cambridge University Press. 27–42.
- Buchert, U. 2015: Maahanmuuttajuuden institutionaaliset kategoriat. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.
- Burgoon, J., Stern, L.A. & Dilman, L. 1995. Interpersonal adaptation: dyadic interaction patterns. Cambridge, Cambridge University Press.
- Busk, H., Jauhiainen, S., Kekäläinen, A., Nivalainen, S. & T. Tähtinen 2016: *Maahanmuuttajat työmarkkinoilla – tutkimus eri vuosina Suomeen muuttaneiden työurista*. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia. Tieto haettu 6.4.2019 osoitteesta: https://www.etk.fi/wp-content/uploads/Maahanmuuttajat_tyomarkkinoilla.pdf
- Butler, J. 2006: *Hankala sukupuoli*. Helsinki, Gaudeamus.
- Carter, T. 2016: Race-Based Traumatic Stress, Racial Identity Statuses, and Psychological Functioning: An Exploratory Investigation. *Professional Psychology Research and Practice* 48 (1).
- Carver, C. S., Scheier, M. F., Weintraub & J. Kumari 2006: Assessing Coping Strategies: A Theoretically Based Approach. Teoksessa Weinman, J., Johnston, M. & G. Molloy (toim.): *Health Psychology Volume III. Methods and Measurement*. London, SAGE Publications Ltd. 125–157.
- Castaneda, A., Larja, L., Nieminen, T., Jokela, S., Suvisaari, J., Rask, S., Koponen, P., & Koskinen, S. 2015: Ulkomaalaistaustaisten psyykinen hyvinvointi, turvallisuus ja osallisuus. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi –tutkimus 2014 (UTH). Helsinki, Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Chang, C-C. 2014: Highly educated Taiwanese women seeking a self-acceptable social position in Finland. Väitöskirja. Helsingin yliopisto, käyttäytymistieteellinen tiedekunta, käyttäytymistieteiden laitos. Helsinki.
- Cleland Silva, T. 2016: Packaging Nurses: Mapping the social worlds of transnational human resource management. Helsinki, Publications of Hanken School of Economics.
- Crenshaw, K. 1989: Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum, 139–167.
- Cruikshank, B. 1999: The Will to Empower. Democratic Citizenship and Other Subjects. Ithaca, Cornell University Press.

Csedő, K. 2008: Negotiating skills in the global city: Hungarian and Romanian professionals and graduates in London. *Journal of Ethnic and Migrations Studies* 34(5), 803–823.

Cuzzocrea, Valentina 2009: Careers in the Shaping. Teoksessa Koistinen, P. & Mósesdóttir, L. & S.P. Amparo, (toim.) *Emerging Systems of Work and Welfare*. Brussels, P.I.E. Peter Lang S.A, 41–61.

Davydova, O. 2007: Suomalaisena, venäläisenä ja kolmantena. Joensuun yliopiston humanistisia julkaisuja no 57. Joensuu, Joensuun yliopisto.

Davydova, O. 2012: ”Venäjän lännestä Suomen itään. Sukupuolittunut maahanmuutto ja haurastuneet työmarkkinat”. Teoksessa Keskinen, S., Vuori, J. & A. Hirsiaho (toim.) *Monikulttuurisuuden sukupuoli. Kansalaisuus ja erot hyvinvointiyhteiskunnassa*. Tampere, Tampereen Yliopistopaino, 72–100.

Donato, K.M., Gabaccia, D., Holdaway, J. Manalansan, M. & P.R. Pessar 2006: A glass half full? Gender in migration studies. *International Migration Review*, 40, 3–26.

EU-MIDIS 2009. *Euroopan unionin vähemmistöjä ja syrjintää koskeva tutkimus. ”Data in Focus” - raportti / muslimit*. Euroopan unionin perusoikeusvirasto 2009.

Eronen, A., Härmälä, V., Jauhiainen, S., Karikallio, H., Karinen, R., Kosunen, A., Laamanen, J.-P. & M. Lahtinen (2014). Maahanmuuttajien työllistyminen: taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, työ ja yrittäjyys 6/2014. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Eskola, J. & Suoranta, A. 2008: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä, Vastapaino.

Euroopan unionin perusoikeusvirasto 2018: *Second European Union Minorities and Discrimination Survey Being Black in the EU 2018*. Tieto haettu 6.4.2019 osoitteesta: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-being-black-in-the-eu_en.pdf

Farcas, D. & Gonçalves, M. 2016: Do three years make a difference? An updated review and analysis of self-initiated expatriation. *Springer Plus* 5, 1–25.

Floyd, K. & Burgoon J, K. 1999: Reacting to Nonverbal Expressions of Liking: A Test of Interaction Adaptation Theory. *Communication Monographs*, 66, 219–239.

Fossland, T. 2012: Highly skilled migration in the urban Arctic: A Norwegian case study on skilled migrant labour market integration. *Polar Record* 48(3), 254–258.

Fossland, T. 2013: Crossing borders – getting work: Skilled migrants’ gendered labour market participation in Norway. *Norwegian Journal of Geography* 67(5), 276–283.

Forsander, A. 2002: Luottamuksen ehdot: maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 39/2002. Helsinki, Väestöliitto.

Forsander, A. 2007: Kotoutuminen sukupuolittuneille työmarkkinoille. Maahanmuuttajien työmarkkina-asema yli vuosikymmenen Suomeen muuton jälkeen. Teoksessa Martikainen, T. & Tiilikainen, M. (toim.): *Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ*. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 46/2007. Helsinki, Väestöliitto.

Forsander, A. 2013: Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa Martikainen, T., Saukkonen, P. & Säävälä, M. (toim.) *Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta*. Helsinki, Gaudeamus, 220–244.

Fundamental Rights Report 2017: Tieto haettu 6.4.2019 osoitteesta: <https://fra.europa.eu/en/publication/2017/fundamental-rights-report-2017>

Gilmore, D. C., & Ferris, G. R., 1989. The effects of applicant impression management tactics on interviewer judgments. *Journal of Management*, 15, 557–564.

- Habti, D. 2012: Highly skilled mobility and migration from MENA region to Finland: Asocio-analytical approach. *Dissertations in Social Sciences and Business Studies* 43. Joensuu, Itä-Suomen yliopisto.
- Hackett, G. & Byars, A.M. 1996: Social cognitive theory and the career development of African American Women. *Career Development Quarterly*, 44, 322–340.
- Harris, M. M. 1989. Reconsidering the Employment Interview: a Review of Recent. Literature and Suggestions for Future Research. *Personnel Psychology*, 42, 691–726.
- Hearn, J. 2015: Tasa-arvon mahdollisuuksia avaamassa. NaisUrat-hankkeen loppuraportti. Hanken School of Economics. Helsinki, Edita Prima.
- Heikkilä, E. 2017: Immigrants and the Labour markets. Experiences from abroad and Finland. Migration Institute of Finland. Turku, Painosalama Oy.
- Helminen M. & Keski-Petäjä M. 26.1.2016: *Miksi turvapaikanhakijat eivät näy vielä väestötilastoissa*. Tilastokeskuksen asiantuntija-artikkeli. Tieto haettu 6.4.2019 osoitteesta: <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2016/miksi-turvapaikanhakijat-eivat-nay-viela-vaestotilastoissa/>
- Helsingin työvoimatoimisto 2008: Korkeakoulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla – työnantajien näkökulmia 2008. Helsingin työvoimatoimisto, Kluuvi. Hirdman, Yvonne (1988): *Genussystemet. Teoretiska Funderingar Kring Kvinnors Sociala Underordning*. Uppsala, Maktutredningen.
- Hirdman, Y. (1988) *Genussystemet: Teoretiska Funderingar Kring Kvinnors Sociala Underordning*. Uppsala, Maktutredningen.
- Himananen, M. & Könönen, J. 2010: Pako ja pakko – turvapaikanhakijoiden kokemuksia prekaarista työstä. S.Wrede & C.Nordberg (toim.): *Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus*. Helsinki University Press, Helsinki.
- Hirsjärvi, S. a & Hurme, H. 2010: Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki, Yliopistopaino.
- Honkatukia, P. & Suurpää, L. 2012: Kenen ääni kuuluu? Neuvotteluja nuorten miesten rikoksista ja rasismista. Teoksessa Keskinen S., Vuori, J. & A. Hirsiaho (toim.) *Monikulttuurisuuden sukupuoli. Kansalaisuus ja erot hyvinvointiyhteiskunnassa*. Tampere, Taju.
- Howard, J. L. & Ferris, G. R. 1996. The Employment Interview Context: Social and Situational Influences on Interviewer Decisions. *Journal of Applied Social Psychology*, 26(2), 112–136.
- Hugman, R. 1991: *Power in Caring Professions*. Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Husted, L., Nielsen, H. S., Rosholm, M. & Smith, N. 2000: Employment and Wage Assimilation of Male First Generation Immigrants in Denmark. *IZA Discussion Papers No. 101*, Bonn.
- Jahoda, M. 1981: Work, employment, and unemployment. Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36(2), 184–191.
- Jasinskaja-Lahti, I. & Liebkind, K., 1997: Maahanmuuttajien sopeutuminen pääkaupunkiseudulla. Sosiaalipsykologinen näkökulma. Helsingin kaupungin tietokeskuksen tutkimuksia 1997: 9.
- Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind, K., & Vesala, T. 2002: Rasismi ja syrjintä Suomessa: maahanmuuttajien kokemuksia. Helsinki, Gaudeamus.
- Jauhola L., Oosi, O., & L. Horelli 2014: *Sukupuolinäkökulma työ- ja elinkeinotoimistojen palveluihin Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja*. Työ ja yrittäjyys 52/2014. Tieto haettu 6.4.2019 osoitteesta: <https://docplayer.fi/4374907-Sukupuolinakokulma-tyo-ja-elinkeinotoimistojen-palveluihin.html>

Joronen, T. 2007: Työmarkkinoiden monenlaiset maahanmuuttajanaiset: Haaste suomalaiselle sukupuolijärjestelmälle. *Maahanmuuttajanaiset. Kotoutuminen, perhe ja työ*. Toim. Martikainen, T. & M. Tiilikainen. Väestötutkimuksen julkaisuja D46/2007. Helsinki, Väestöliitto.

Joronen, T. 2012: Maahanmuuttajien yrittäjyys Suomessa. Tutkimuksia 2012:2. Helsingin kaupungin tietokeskus. Helsinki, Edita Prima Oy.

Julkunen, R. 2006: Kuka vastaa? Hyvinvointivaltion rajat ja julkinen vastuu. Helsinki, Stakes.

Keskinen, S. 2009: Pelkkiä ongelmia? Maahanmuutto poliittisen keskustelun kohteena. Teoksessa Keskinen, S. Rastas, A. & S. Tuori (toim.) *En ole rasisti, mutta... Maahanmuutosta, monikulttuurisuudesta ja kritiikistä*. Tampere, Vastapaino, 33–45.

Keskinen, S. & Vuori, J. 2012: Erot, kuuluminen ja osallisuus hyvinvointiyhteiskunnassa. Teoksessa S. Keskinen, J. Vuori & A. Hirsiaho (toim.) *Monikulttuurisuuden sukupuoli. Kansalaisuus ja erot hyvinvointiyhteiskunnassa*. Tampere, Taju.

Keskinen, S., Näre, L. & Tuori, S. 2015: Valkoisuusnormi, rodullistamisen kritiikki ja sukupuoli. *Sukupuolentutkimus - Genusforskning* 4/2015, 2–5. Sastamala, Vammalan Kirjapaino Oy.

Kirmayer, L. J., Narasiah, L., Munoz, M., Rashid, M., Ryder, A. G., Guzder, J., Hassan, G., Rousseau, C., & Pottie, K. 2011: Common mental health problems in immigrants and refugees: general approach in primary care. *Canadian Medical Association Journal* 183(12), 959–967

Kobak, D. 2013: Russian-speaking professionals in the Helsinki Metropolitan Area: Prospects and challenges. *Study reports 5/2013*. City of Helsinki Urban Facts.

Koffman, E. 2004: Family-related migration: a critical review of European studies. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 30(2): 243–262.

Koistinen, Pertti 2014: *Työ, työvoima ja politiikka*. Tampere, Vastapaino

Kokkonen, Y. 2018: Tanska kieltää musliminaisten burkat – naamioitumiskielto voi koskea myös tekopartoja. YLE Uutiset 31.5.2018. Tieto haettu 1.5.2019 osoitteesta: <https://yle.fi/uutiset/3-10232677>

Korkiasaari, J. & Söderling, I. 2007: Muuttoliike. Teoksessa Koskinen, S. & T. Martelin & I-L. Notkola & V. Notkola & K. Pitkänen & M. Jalovaara & E. Mäenpää & A. Ruokolainen & M. Rynänen & I. Söderling (toim.). *Suomen väestö*, 244–245. Helsinki, Gaudeamus Helsinki University Press.

Kotouttaminen.fi 2019: Käsitteitä. Tieto haettu 5.5.2019 osoitteesta: <https://kotouttaminen.fi/tyon-tueksi>

Krutova, O., Lipiäinen, L. & Koistinen, P. 2016: Patterns of integration: A longitudinal view of the labour market attachment of immigrants in Finland. *Nordic Journal of Migration Research* 6(2), 102–114.

Kurki, T. 2019: Immigrant-ness as (mis)fortune?: Immigrantisation through integration policies and practices in education. Helsingin yliopisto.

Kyhä, H. 2011: Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. Turun yliopisto.

Laine, T. 2010: Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittavalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä, PS-Kustannus, 26–45

Lainiala, L. & Säävälä, M. 2010: “Jos äiti osaa maan kieltä, hän on kuin kotonaan. Mitä helsinkiläiset pienten lasten maahanmuuttajavanhemmat ajattelevat kieliopinnoista?” *Opetusviraston julkaisuja A1:2010*. Helsinki, Yliopistopaino.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalveluista 2012/916. Tieto haettu 5.5.2019 osoitteesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20kuntouttavasta%20ty%C3%B6toiminnasta>

Laki naisten ja miesten tasa-arvosta 1986/609. Tieto haettu 6.5.2019 osoitteesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20naisten%20ja%20miesten%20tasa-arvosta>

Larja, L., Warius, J., Sundbäck, L., Liebkind, K., Kandolin, I. & Jasinskaja-Lahti, I. 2012: Discrimination in the Finnish labour market – An overview and a field experiment on recruitment. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ ja yrittäjyys 16/2012.

Larja, L. & Sutela, H. 2015a: Koulutusrakenne. Ulkomaalaistaustaisessa väestössä paljon korkeasti ja paljon matalasti koulutettuja. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. (toim.) *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*. Tilastokeskus. Helsinki, Grano, 29–42.

Larja, L. & Sutela, H. 2015b: Työllisyys. Ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyysaste lähes samalla tasolla kuin suomalaistaustaisella – naisilla enemmän vaikeuksia työllistyä. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. (toim.) *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*. Tilastokeskus. Helsinki, Grano, 71–82

Lasonen, J. & Teräs, M. 2013: Tunnustamisen näkökulma maahanmuuttajien työllistymiseen ja ammatilliseen koulutukseen. Teoksessa Brunila, K., Hakala, K., Lahelma, E. & Teittinen, A. (toim.) *Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot*. Helsinki, Gaudeamus, 154–170.

Laurén, J. & Wrede, S. 2010: Työikätyönnöt ja institutionaalinen rasismi – lähihoitajien työ. S.Wrede & C.Nordberg (toim.): *Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus*. Helsinki University Press, Helsinki.

Lazarus, R.S. & Folkman, S. 1984. Stress, appraisal, and coping. New York, Springer.

Lee, Raymond M. 1993: Doing research on sensitive topics. London, Sage.

Lehtonen, T. 2016: Venäjänkieliset Suomessa tänään. Teoksessa Tanner, A. & Söderling, I. (toim.). 2016: *Venäjänkieliset Suomessa. Huomisen suomalaiset*. Siirtolaisuusinstituutin julkaisuja 3, 2016. Turku, Painosalama Oy.

Leinonen, J. 2012: ”Money is not everything and that’s the bottom line”: Family ties in transatlantic elite migrations. *Social Science History* 36(2), 243–268

Leppäkorpi 2014: ”Tehtävään palkataan sopivampi henkilö”. Julkaisussa Villa, S. (toim.) *Valehtelisin jos väittäisin - Syrjintä ja syrjimättömyys Suomessa. Sisäministeriön julkaisut 10/2014*. Tieto haettu 6.4.2019 osoitteesta: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/78995>

Liebkind, K. 1994: Maahanmuuttajat ja kulttuurien kohtaaminen. Teoksessa K. Liebkind (toim.) *Maahanmuuttajat. Kulttuurien kohtaaminen Suomessa*. Helsinki, Gaudeamus.

Liebkind, K., Larja, L. & Brylka, A. 2016: Ethnic and gender discrimination in recruitment: Experimental evidence from Finland. *Journal of Social and Political Psychology*, 4(1), 403–426.

Louvrier, J. 2013: Diversity, Difference and Diversity Management: A Contextual and Interview Study of Managers and Ethnic Minority Employees in Finland and France. Helsinki, Publications of Hanken School of Economics.

Mahler, S. J. & Pessar, P. R. 2006: Gender matters: ethnographers bring gender from the periphery toward the core of migration studies’. *International Migration Review* 40(1): 27–63.

Martikainen, T. & M. Tiilikainen 2007: Maahanmuuttajanaiset: Käsitteet, tutkimus ja haasteet. Teoksessa Martikainen, T. & M. Tiilikainen (toim.) *Maahanmuuttajanaiset. Kotoutuminen, perhe ja työ*. Väestötutkimuslaitoksen julkaisuja D 46/2007. Helsinki, Väestöliitto.

Martikainen, T., Saukkonen, P. & M. Säävälä 2013 (toim.): Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki, Gaudeamus.

Martiniello, M. & J. Rath 2014: An Introduction to Immigrant Incorporation Studies. European Perspectives. Amsterdam, Amsterdam University Press.

McCall, L. 2005: The complexity of intersectionality. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30, 1771–1800.

Moua, M. 2019: Afrosuomalaiset kokevat Suomessa rasismia päivittäin. Helsingin Sanomat 23.3.2019, C17. Tieto haettu 7.4.2019 osoitteesta: <https://www.hs.fi/paivanlehti/23032019/art-2000006044330.html>

Montonen, T. 2017: Kansainvälisten osaajien kiinnittyminen suomalaiseen yhteiskuntaan. Mitä Suomeen muuttaneista kansainvälisistä osaajista tiedetään 2010-luvulla kirjoitetun tutkimuskirjallisuuden perusteella? Helsingin kaupungin tietokeskus, 2017:3.

Mulinari, D., Keskinen S., Irni, S. & Tuori, S. 2009: Introduction. Postcolonialism and the Nordic Models of Welfare and Gender. Teoksessa Keskinen, S., Irni, S. & Mulinari, D. (toim.) *Complying the Colonialism. Gender, Race and Ethnicity in the Nordic Region*. Farnham, Ashgate, 1–18.

Nash, J. C. 2008: Re-Thinking Intersectionality. *Feminist Review*, issue 89, 1–15.

Nieminen, Tarja, H. Sutela & U. Hannula 2015: Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Työterveyslaitos, Terveysten ja hyvinvoinnin laitos & Tilastokeskus. Helsinki, Grano Oy.

Nieminen, Tarja, 2015: Työttömyys ja työvoiman ulkopuolella olevat. Ulkomaalaistaustaisten ei-työllisten työnhaku on aktiivisempaa kuin suomalaistaustaisilla – kielitaito suurin este työllistymiselle. Teoksessa Nordberg, Camilla 2010: ”Tutut vieraat – Suomen romanit, työelämän marginaalissa? Teoksessa S. Wrede & C. Nordberg (toim.) *Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus*. Helsinki, Palmenia, 72–92.

Nordberg, C. 2010: Tutut vieraat – Suomen romanit, työelämän marginaalissa? S.Wrede & C.Nordberg (toim.): *Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus*. Helsinki, Helsinki University Press.

Oinas, E. 2004: Haastattelu: kokemuksia, kohtaamisia, kerrontaa. Marianne Liljeström (toim.). *Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta*. Tampere, Vastapaino.

OECD Economic Survey of Finland 2018: tieto haettu osoitteesta 21.2.2019: <http://www.oecd.org/eco/surveys/economic-survey-finland.htm>

Ollikainen, V. 2006: Gender Differences in Unemployment in Finland. School of Business and Economics, University of Jyväskylä. Publishing Unit, Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä.

Opetushallitus 2016: *Ulkomailla suoritettujen tutkintojen tunnustaminen Suomessa*. Tieto haettu 21.2.2019 osoitteesta: http://www.oph.fi/download/177024_Esite_2016_FI.pdf

Papunen, S. 2017: *Väestöliiton Womento-työuramentoroinnin vaikutukset korkeasti koulutettujen Suomeen muuttaneiden naisten työllistymiseen ja hyvinvointiin*. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma. Tieto haettu 6.4.2019 osoitteesta: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/125799/Papunen_Sonja_HELSINKI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pentikäinen, M. & Saressalo, L. 2005: Loputtomalla matkalla: kertomuksia pakolaisuudesta. Tampere, Etnika.

Perustuslaki 1999/731. Tieto haettu 5.5.2019 osoitteesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/haku/?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=perustuslaki&h=Hae+%E2%80%BA>

Pethe, H. & Hafner, S. 2013: Internationalisation and policies towards transnational migration. Teoksessa Musterd, S. & Kovács, Z. (toim.) *Place-making and Policies for Competitive Cities*. Oxford, Wiley-Blackwell, 239–261.

Petrovic, M. 2015: *Mentoring practices in Europe and North America. Strategies for improving immigrant's employment outcomes*. Bryssel, Migration Policy Institute Europe. Tieto haettu 6.4.2019 osoitteesta: <https://www.migrationpolicy.org/research/mentoring-practices-europe-and-north-america-strategies-improving-immigrants-employment>

Phoenix, A. 2005: Remembered Racialization. Young people and Positioning in Differential Understandings. Teoksessa Murji, K. & Solomos, J. (toim.) *Racialization. Studies in Theory and Practice*. Oxford & New York, Oxford University Press, 103–122.

Pietiläinen, M., Viitasalo, N., Nätti, J., Ojala, S. & P. Korvajärvi 2016: Ikä- ja sukupuolisyrjintä työssä. *Talous- ja yhteiskunta* 4/2016.

Piore, M. 1979: *Birds of passage: migrant labor and industrial societies*. Cambridge, Cambridge University Press.

Pirkkalainen, P., Wass, H. & Weide, M. 2016: Suomen somalit osallistuvina kansalaisina. *Yhteiskuntapolitiikka* 81 1/2016.

Povrzanovic Frykman, M. 2012: Struggle for Recognition: Bosnian Refugees' Employment Experiences in Sweden. *Refugee Survey Quarterly* 31: 1, 54–79.

Rajas, J. 2015: Rodullistamisen perinteet. Rotuhygieeninen äitiys, maahanmuuttajien kotouttaminen ja kelpoisuus. *Sukupuolentutkimus - Genusforskning* 28/2015: 46–58.

Rastas, A. 2005: Rasismi: oppeja, asenteita, toimintaa ja seurauksia. Teoksessa Rastas, A., Huttunen, L. & Löytty, O. (toim.) 2005: *Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta*. Vastapaino, Tampere.

Romakkaniemi, H. & Ruutu, S. 2001: Kokemuksia maahanmuuttajien valmistavasta koulutuksesta Helsingin ammatillisissa oppilaitoksissa. Helsingin kaupungin opetusviraston julkaisusarja A13: 2001.

Rossi, L. 2015: Muuttuva sukupuoli. Seksuaalisuuden, luokan ja värin politiikkaa. Helsinki, Gaudeamus.

Ruhanen, M. & Martikainen, T. 2006: Maahanmuuttajaprojektit: hankkeet ja hyvät käytännöt. Helsinki, Väestöliitto.

Rynkänen, T. & Pöyhönen, S. 2010: Eri-ikäisinä muuttaneet venäjänkieliset nuoret. Suhde kielen ylläpitämiseen, kielenoppimiseen ja integroitumiseen. Teoksessa T. Martikainen & L. Haikkola (toim.): *Maahanmuutto ja sukupolvet*. SKS ja Nuorisotutkimusverkosto. Helsinki, Hakapaino.

Salorinne, M. 2019: *Työllisyys Helsingissä 4. vuosineljänneksellä 2018*. Tilastoja 2019:2. Helsingin kaupunki. Tieto haettu 21.3.2019 osoitteesta: www.hel.fi/kaupunkitieto

Saukkonen, P. 2013: Erilaisuuksien Suomi. Vähemmistö- ja kotouttamispolitiikan vaihtoehtot. Helsinki, Gaudeamus.

Saukkonen, P. 2016: From fragmentation to integration. Dealing with migration flows in Finland. Sitra Memos 18.11.2016. Tieto haettu 22.9.2018 osoitteesta: https://media.sitra.fi/julkaisut/Muut/From_fragmentation_to_integration.pdf

Saukkonen, P. & Peltonen, J. 2018: Eroja ja yhtäläisyyksiä. Ulkomaalaistaustaiset pääkaupunkiseudulla Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi -tutkimuksen tietojen valossa. Tutkimuskatsauksia 2018/2. Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia, kaupunkitutkimus ja -tilastot. Tieto haettu 6.4.2019 osoitteesta:

https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/18_09_13_Tutkimuskatsauksia_2_Saukkonen_Peltonen.pdf,

Saukkonen, P. 2019: Vieraskielinen väestö, kieliperusteisen tilastoinnin ongelmia ja ratkaisuvaihtoehtoja. *Kvartti. Kaupunkitiedon verkkolehti*. Tieto haettu 29.4.2019 osoitteesta: <https://www.kvartti.fi/fi/blogit/vieraskielinen-vaesto-kieliperusteisen-tilastoinnin-ongelmia-ja-ratkaisuvaihtoehtoja>

Seikkula, M. 2015: Rodullistavien rajanvetojen kyseenalaistaminen rasismien kohteeksi joutuvien blogiteksteissä. *Sukupuolentutkimus - Genusforskning* 28/2015: 20–31.

Simmel, Georg 1999: The Stranger. Teoksessa Charles Lemert (toim.): *Social Theory: The Multicultural and Classic Readings*. Boulder, Colorado: Westview Press, 184–189.

Skeggs, B. 2004: *Class, Self, Culture*. London & New York, Routledge.

Silfver, Olga 2010: Vääränlaiset huippuosajat? Entisen Neuvostoliiton alueelta tulneiden asiantuntijoiden kiinnittyminen suomalaiseen työelämään. S.Wrede & C.Nordberg (toim.): *Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus*. Helsinki University Press, Helsinki.

Suhonen, R. 2018: Laura Huhtasaari vaatii huivikieltoa pikkutyöille – valiokunnan puheenjohtaja tyrmää. *Kotimaa-lehti* 21.4.2018. Tieto haettu 1.5.2019 osoitteesta: <https://www.ksml.fi/kotimaa/Laura-Huhtasaari-vaatii-huivikieltoa-pikkuty%C3%B6ille-%E2%80%93-valiokunnan-puheenjohtaja-tyrm%C3%A4%C3%A4/1185637>

Sutela, H. & Larja, L. 2015: Ulkomaalaistaustaisessa väestössä paljon korkeasti ja paljon matalasti koulutettuja. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. (toim.) *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*. Helsinki, Tilastokeskus, 29–41.

Stevens, C. K. & Kristof, A. L. 1995. Making the Right Impression: Field Study of Applicant Impression Management During Job Interviews. *Journal of Applied Psychology*, 80(59) 587–606.

Steel, T. & Jyrkinen, M. 2017: *Searching for employment: highly educated immigrant women and combined capabilities. Research on Finnish Society*. Vol. 10/2017: 35–42.

Steel, T. & Tuori, A. 2017: ”Olenko minä niin eksoottinen?": Pakolaistaustaisten naisten työelämään liittyvä identiteettityö. *Elore* vol. 23 – 2/2016. Suomen Kansantietouden Tutkijain Seura ry. Tieto haettu 6.4.2019 osoitteesta: http://www.elore.fi/arkisto/2_16/steel_tuori.pdf

Sutela, H. & Larja, L. 2015: Ulkomaalaistaustaisessa väestössä paljon korkeasti ja paljon matalasti koulutettuja. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. (toim.) *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*. Helsinki: Tilastokeskus, 29–41.

Swim, J.K., Cohen, L.L. & Hyers, L.L 1998: Experiencing everyday prejudice and discrimination. J.K.Swim & C. Stangor (eds.), *Prejudice. The target's perspective*. San Diego, CA: Academic Press, 37–60.

Säävälä, M. 2007: Uussuomalainen nainen etsii paikkaansa: venäläisten ja Kosovon albaanien elämänpolut työssä ja kotona: tutkimusraportti FEMAGE-projekti 2007. Helsinki, Väestöliitto.

Talib, M-T. & Lipponen, P. 2008: Kuka minä olen? Monikulttuuristen opiskelijoiden identiteettipuhetta. Suomen kasvatustieteellinen seura. Turun yliopisto, kasvatustieteiden laitos.

Tapiola, P. 2018: Norja kieltää kasvot peittävien huivien käytön opetustilanteissa. *YLE Uutiset* 6.6.2018. Tieto haettu 1.5.2019 osoitteesta: <https://yle.fi/uutiset/3-10240189>

Tanhua, I. 2018: Ammattien sukupuolenmukaisen eriytymisen syyt ja mahdollisuudet lieventää eriytymistä ammatillisissa oppilaitoksissa. SEGLI-hankkeen tutkimusraportti. Tieto haettu 5.5.2019 osoitteesta: <https://www.kaikkienduuni.fi/tutkimusraportti>

THL 2019: Perhevapaiden jakautuminen vanhempien kesken. Tieto haettu 5.5.2019 osoitteesta: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/hyvinvointi/perheen-ja-tyon-yhteensovittaminen/perhevapaiden-jakautuminen-vanhempien-kesken>

Tilastokeskus / Maahanmuuttajat ja kotouttaminen 2019: Tieto haettu 5.5.2019 osoitteesta: <http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/index.html>

Tolonen, T. (toim.) 2008: Yhteiskuntapolitiikka ja sukupuoli. Vastapaino, Tampere.

Tolonen, R. 2019: Häpeää, itsesyytöksiä, masennusta – toistuvan rasismien vaikutukset mielenterveyteen voivat olla vakavat. *Maailman kuvalehti* 24.4.2019. Tieto haettu 1.5.2019 osoitteesta: <https://www.maailmankuvalehti.fi/2019/4/pitkat/hapeaa-itsesyytoksia-masennusta-toistuvan-rasismien-vaikutukset-mielenterveyteen>

Tronto, J. 1993: *Moral boundaries: A Political Argument for an Ethics of Care*. Routledge, New York.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018/2002: *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki, Tammi.

Tuori, S. 2007: ”Eronteja – Rodullistetun sukupuolen rakentuminen monikulttuurisessa naispolitiikassa”. Teoksessa J. Kuortti, M. Lehtonen & O. Löytty (toim.) *Kolonialismin jäljet: keskustat, periferiat ja Suomi*. Helsinki, Gaudeamus, 156–174.

Tuori, S. 2009: *The Politics of Multicultural Encounters, Feminist Postcolonial Perspectives*. Åbo, Åbo Akademi University Press.

Tyler, T. R. & Blader, S. L. 2000: *Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement*. Philadelphia, Psychology Press.

Tyler, T. R. & Blader, S. L. 2003: The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 349–361.

Työministeriö 2019: Työkokeilu TE-toimiston palveluna. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä. 2019:16. Tieto haettu 6.5.2019 osoitteesta: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161442/TEM_2019_16_Tyokokeilu_TEtoimiston_palveluna.pdf

Työsopimuslaki 2001/55. Tieto haettu 6.5.2019 osoitteesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/haku/?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6so-pimuslaki&h=Hae+%E2%80%BA>

Työttömyysturvalaki 2002/1290. Tieto haettu 5.5.2019 osoitteesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20ty%C3%B6llistymist%C3%A4%20edist%C3%A4v%C3%A4st%C3%A4%20monialaisesta>

Ulkomaalaislaki 2004/301. Tieto haettu 6.5.2019 osoitteesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040301?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ulkomaalaislaki>

Vahtio, E-L. 2002: Rekrytointi, ikä ja ageismi. Työministeriö. *Työpoliittinen tutkimus* 244.

Valvira 2019: Tutkintojen tunnustaminen. Tieto haettu 6.5.2019 osoitteesta: https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/ulkomailla-suoritetut-opinnot/tutkintojen_tunnustaminen

Van Hooft, E.A.J., Strmerch, J. & F. Lievens 2019: Specific job search self-efficacy beliefs and behaviors of unemployed ethnic minority women. *International Journal of Selection and Assessment*, 27:9–20.

Valtonen, K. 1999: Pakolaisten integroituminen Suomeen 1990-luvulla. *Työhallinnon julkaisu* 228. Helsinki, Työministeriö.

Verlot, M. 2002: Understanding Institutional Racism. Teoksessa *Evens Foundation. Europe's New Racism. Causes, Manifestations, and Solutions*. New York, Berghahn Books, 27–42.

Widerberg, Karin 2002: Kvalitativ forskning i praktiken. Studentlitteratur, Lund.

Viitasalo, N. 2011: Ikääntyvien kokema syrjintä työssä – Ikäsyrjinnän yleisyys ja ennustajat. *Työelämän tutkimus*, 9.

Viitasalo, N. 2013: Torjunnasta eristämiseen. Sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteitä työssä. *Janus*, 21:1, 4–21.

Wrede, S. 2010: Etnistytvä eriarvoisuus ja keinot kohti tasa-arvoa. Teoksessa S.Wrede & C.Nordberg (toim.): *Vieraita työssä. Työelämän etnistytvä eriarvoisuus*. Helsinki University Press, Helsinki.

Zafar, A. 2018: Aivovuoto Suomessa – todellinen uhka vai myytti? *Siirtolaisuus Migration* 4/2018. Turku, Painosalama Oy.

Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325. Tieto haettu 5.5.2019 osoitteesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhdenvertaisuuslaki>

Yijälä, A., Likki, T., Stein, D. & Jasinskaja-Lahti, I. (2009). The adjustment of highly skilled international professionals in Helsinki. Teoksessa Jasinskaja-Lahti, I. & Laine, M. (Eds.) *Founding the European Chemicals Agency: The perspectives of the employees and authorities of the City of Helsinki*. Research series 2009: 7. City of Helsinki Urban Facts, 17–113.

Yijälä, A. & Luoma, T. 2018. ”En halua istua veronmaksajan harteilla, haluan olla veronmaksaja itse”. Haastattelututkimus maahanmuuttajien työmarkkinapoluista ja työnteon merkityksestä heidän hyvinvoinnilleen. Tutkimuksia 2018: 2. Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia, kaupunkitutkimus ja –tilastot. Tieto haettu 6.4.2019 sivulta: https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/18_06_20_Tutkimuksia_2_Yijala_Luoma.pdf

Yijälä, A. & Nyman, M. 2017: Living in Limbo. Qualitative case study of skilled Iraqi asylum seekers in Finland. City of Helsinki Urban Facts. Research Series 2017:1. Helsinki, Edita Prima Oy.

Yijälä, A. ja Luoma, T. 5.4.2019: Ulkomaisen työvoiman osaamista tulisi arvostaa. *Helsingin Sanomat* 5.4.2019 A5.

Young, I. M. 1995: Mothers, Citizenship and Independence: A Critique of Pure Family Values. *Ethics* 105, 535–556.

LIITTEET

Liite 1: Haastateltavan suostumuslomake

Pro gradu-työ / Helsingin yliopisto / Sukupuolentutkimuksen oppiaine

Opiskelija: Heidi Lehtovaara

Ohjaaja: Marjut Jyrkinen

Pro gradu-työn kuvaus:

Opiskelen Helsingin yliopistossa Sukupuolentutkimuksen maisteriohjelmassa (2014-2018). Teen maisteriohjelman lopputyötä, jonka otsikko on ”*Expectations and experiences: Skilled migrant women in the Finnish labour market*”. Työni tavoitteena on tuottaa tietoa maahan muuttaneiden naisten työnhakuprosesseista – odotuksista ja kokemuksista. Monitieteinen tutkimukseni (sukupuolentutkimus, maahanmuuttotutkimus, työelämä tutkimus) on luonteeltaan laadullinen. Työni pääaineisto koostuu 12 puolistrukturoidusta haastattelusta. Käytän metodina sisällönanalyysiä. Pääaineiston haastateltavat ovat ns. ”ensimmäisen polven maahan muuttaneita”, jotka ovat muuttaneet Suomeen nuoruus- tai aikuisiällä. Haastateltavien koulutustaso vaihtelee ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista yliopisto- tai tohtorin tutkinnon suorittaneisiin. Toinen aineisto koostuu neljän maahan muuttaneita koulutukseen ja työelämään ohjaavan asiantuntijan haastattelusta. Haastattelut toteutetaan pääosin vuoden 2017 aikana. Haastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan. Haastateltavien nimiä ei kirjata työhön.

Osallistuminen haastatteluun on vapaaehtoista. Haastattelut ovat luottamuksellisia. Haastatteluista saatua tietoa käytetään vain tätä opinnäytetyötä varten. Lopullisesta työstä EI VOI tunnistaa haastateltavien henkilöllisyyttä.

Haastateltava:

- Suostun haastateltavaksi tätä opinnäytetyötä varten.
- Annan luvan haastattelun nauhoittamiseen.
- Annan luvan käyttää haastatteluani opinnäytetyön aineistona.
- Saan pyydettyä kopian valmiista tutkimuksesta itselleni.

Päivämäärä

Paikka

Nimi

Allekirjoitus

Lisätietoja: Heidi Lehtovaara, heidi.lehtovaara@gmail.com

Liite 2: Taustahaastattelulomake

etunimi

syntymävuosi

syntymämaa

maa, josta muutit Suomeen

Suomeen muuttovuosi

Suomeen muuttosyy

sukupuoli

äidinkieli / äidinkielet

muut kielet

tietokoneohjelmat, joita käytät usein

lasten lukumäärä

lasten ikä

koulutus lähtömaassa

kurssit Suomessa

muu koulutus Suomessa

ammatti

työkokemus lähtömaasta

työkokemus Suomesta

(kaikki, myös työharjoittelu, työkokeilu, palkkatuki...)

Liite 3: Haastattelukysymykset

A. MIELIKUVAT JA ODOTUKSET

- millainen ajatus / mielikuva sinulla oli työnhausta Suomesta, ennen kuin muutit tänne?
- millaisia omia tavoitteita sinulla oli työnhakemisen suhteen?

B. TYÖNHAKUPROSESSI

- oliko sinulla työ- tai opiskelupaikka valmiina?
- millaista työtä aloit hakea?
- millaista työnhaku oli?
- mikä työnhaussa Suomessa oli erilaista kuin lähtömaassasi?
- miten hait töitä?
- käytitkö internetiä työnhaussa?
- olitko TE-toimiston asiakas?
- saitko tukea työnhakuun TE-toimistosta?
- ehdotettiin sinulle ammatin / alan vaihtamista?
 - kuka ehdotti?
 - mikä ammatti / ala?
 - mitä itse ajattelit siitä?
 - miten reagoit siihen?
- osallistuitko työllistämisprojektiin?
- osallistuitko mentorointiohjelmaan?
- millainen työnhakijan pitää sinun mielestäsi olla Suomessa?
- millainen on sosiaalisten verkostojen rooli työnhakuprosessissa?

C. TYÖHAASTATTELUT, TYÖNTEKO SUOMESSA

- mitä työtä olet tehnyt Suomessa? (myös harjoittelu, työkokeilu, palkkatuki, osa-aika / määräaikainen työ)
- oletko ollut työhaastattelussa Suomessa?
- kertoisitko näistä tilanteista?

Epäasiallinen, huono kohtelu

- oletko kokenut epäasiallista / huonoa kohtelua työhaastattelussa ja/tai työhaastattelussa / työhönottotilanteessa?
- jos kyllä, miten reagoit siihen?
- oletko kokenut huonoa / epäasiallista kohtelua työjakson aikana?
- jos kyllä, miten reagoit siihen?

D. NYKYTILANNE

- mikä on työtilanteesi nyt?
- onko työ vakituinen, määräaikainen, osa-aikainen, työkokeilu, palkkatukipaikka?
- jos kyllä, vastaako nykyinen työ koulutustasi?
- oletko tyytyväinen tilanteeseen?
- mitkä asiat ovat sinun mielestäsi vaikuttaneet siihen, että olet nyt tässä tilanteessa?
- millaisia neuvoja (3 tärkeintä) antaisit Suomeen muuttavalle uudelle työnhakijalle?

E. YHTEENVETOA

- Miten näet nyt työttömyysjakson (aika) - millainen *elämänvaihe* (=stage of life) se oli sinulle?
- Vaikuttiko työttömyysjakso Suomessa itsetuntoon/parisuhteeseen/vanhemmuuteen .. ja jos kyllä, miten?

Liite 4: Kysely asiantuntijoille

Helsingissä 14.7.2017

Pro gradu-työn II aineisto

Heidi Lehtovaara

Helsingin yliopisto / Sukupuolentutkimus

Taustahaastattelulomake- ja kysymykset / asiantuntijahaastattelut

- päivämäärä
- nimi
- työtehtävä
- sähköposti
- sukupuoli
- ikä
- äidinkieli
- syntymämaa
- jos syntymaa muu kuin Suomi
- Suomeen muuttovuosi
- Suomeen muuttosyy

Kokemuksesi työstä maahan muuttaneiden koulutukseen/työhön ohjaamisen parissa

1-3 vuotta	
4-7 vuotta	
yli 7 vuotta	

Haastattelun aineistoa käytetään pro gradu -työssä aineistona. Kyseessä on laadullinen tutkimus, jossa aineistosta saatetaan lainata suoria sitaatteja ja/tai lainauksia. Mikäli haluat pysyä anonyymina, tekstikatkelmat voi esittää koodien avulla (A1, A2, A3..).

Saako pro gradu-työssä esiintyä:

	KYLLÄ	EI
nimesi		
työtehtäväsi		
työpaikkasi		

HAASTATTELUKYSYMYKSET

Aihe: Korkeasti koulutetut maahan muuttaneet naiset ja työnhaku: odotukset, kokemukset, strategiat

Aluerajaus: Pääkaupunkiseutu

I ODOTUKSET JA MIELIKUVAT TYÖNHAUSTA SUOMESSA

- Millaisia odotuksia ja mielikuvia maahan muuttaneilla on yleisellä tasolla työnhauasta Suomesta?
- Millaiset asiat tulevat yllätyksenä?
- Miten odotukset ja todellisuus kohtaavat?

II TYÖNHAKUPROSESSI

- Minkä kanavien kautta kohderyhmä yleensä alkaa etsiä työtä? (lehdet, esitteet, internet, sosiaalinen media, verkostot...)?
- Onko verkostojen rooli tärkeä työnhauksessa?

Työhakemus ja CV

- millainen työhakemus toimii Suomessa?
- millainen CV toimii Suomessa?
- tarvitaanko työhakemuksen / CV:n tekemiseen usein tukea? Perustelu.

Millaiset työnhakutaidot korkeasti koulutetuilla maahan muuttaneilla on?

- onko sukupuolten välillä eroja?
- jos kyllä, miten se ilmenee?

III TYÖHAASTATTELUT

Mikä työhaastattelumuoto on nykyään suosituin?

- yksilöhaastattelu
- ryhmähaastattelu
- videohaastattelu
- Onko työhaastattelukutsuja vaikea saada?
- Mitä taitoja tarvitaan työhaastattelussa?
- Miten kohderyhmä yleisesti ottaen pärjää? Perustelu.

IV TUEN HAKEMINEN TYÖNHAKUVAIHEESSA

TE-toimiston asiakkuus

- saako korkeasti koulutettu maahan muuttanut helposti tukea TE-toimistosta?
- onko henkilökohtainen työllistymissuunnitelma tärkeä?
- suositellaanko maahan muuttaneelle *naiselle* usein ammatin / alan vaihtoa?
- jos kyllä, mikä on tyypillinen ala?
- miten TE-toimiston palvelut palvelevat tällä hetkellä tätä kohderyhmää?
- mikä toimii?
- mikä ei toimi?
- miten palveluja pitäisi kehittää?

Työllistämiprojektit, mentorointiohjelmat

- tarvitaanko työllistämiprojekteja kohderyhmälle? perustelu
- tarvitaanko mentorointiohjelmia kohderyhmälle? perustelu

Suomen kielen kurssit, lisäkoulutus, tutkinnon rinnastaminen

- onko suomen kielen kurssien tarjonta riittävää pääkaupunkiseudulla?
- tiedetäänkö lisäkoulutusmahdollisuuksista tarpeeksi? (ammatillinen koulutus, täydentävä koulutus, maisteriohjelmat, Avoin yliopisto...)
- onko aikuisen naisen helppo siirtyä aikuisopiskelijaksi? perustelu
- tutkinnon rinnastamisen prosessi: helppoa vai vaikeaa? perustelu

Työharjoittelut, työkokeilut, palkkatuki, vapaaehtoistyö

- ovatko työharjoittelut työnhaun kannalta tärkeitä? perustelu
- ovatko työkokeilut työnhaun kannalta tärkeitä? perustelu
- ovatko palkkatukijaksot työnhaun kannalta tärkeitä? perustelu
- onko vapaaehtoistyö työnhaun kannalta tärkeää? perustelu

Työnhaku ja epäasiallinen kohtelu, syrjintä

- kokevatko maahan muuttaneet naiset usein epäasiallista kohtelua / syrjintää työnhakuvaiheessa? perustelu
- jos kyllä, millainen voisi olla tavallinen esimerkkitalanne
- miten siihen yleensä reagoidaan?
- mitä seurauksia sillä mielestäsi on (yksilötaso)?

Kehittämisehdotukset

- onko pääkaupunkiseudulla riittävästi palveluja korkeasti koulutetuille maahan muuttaneille työnhakijoille?
- mitä tarvitaan vähemmän / enemmän?
- mitä maahan muuttaneet itse yleensä toivovat?
- miten palveluverkostoa voisi kehittää?

Omat lisäykset:

Kiitos osallistumisesta tutkimukseeni!